



32^{ème} congrès de l'AGRH
Paris, 13-14-15 octobre 2021

**Mutations de l'environnement, mutations
des organisations, mutations de la GRH ?**



AGRH

**L'ETHIQUE ISLAMIQUE DANS LE SENS DU TRAVAIL : LA SITUATION DES CADRES
DE LA LOTERIE NATIONALE SENEGALAISE (LONASE)**

Ndeye Binta NIANG

niang.ndeye-binta@ugb.edu.sn

Laboratoire SERGe

Université Gaston Berger de Saint-Louis, Sénégal

Résumé

Cette étude vise à explorer l'influence de l'éthique islamique sur le sens donné au travail lorsque celui-ci est exécuté dans une entreprise dont l'activité serait prohibée. Le sens du travail émerge de la perception du travail, de sa finalité et de sa contribution au sens de l'existence. Cependant, même si la considération du travail comme une vocation peut être rattachée à la religion, la manière dont l'éthique islamique influence sur cette perception n'est pas encore tout à fait claire dans la littérature. Dans ce travail, il s'agit plus particulièrement de comprendre et d'expliquer comment des cadres musulmans travaillant dans une entreprise de loterie pensent du sens de leur travail au regard de leurs convictions religieuses.

A travers une démarche qualitative, les résultats montrent que l'éthique islamique du travail et l'action managériale de l'entreprise sont mobilisées pour donner du sens au travail. Les musulmans se tournent fréquemment vers l'éthique islamique dans leur recherche de sens et de but dans la vie. Elle joue un rôle important dans la façon dont le musulman mène sa vie professionnelle. Il y apparaît également la responsabilité de la GRH à favoriser le sens du travail à travers ses pratiques de motivation et de fidélisation.

Mots -clés : sens du travail, *sensemaking*, éthique islamique du travail, LONASE

Introduction

Depuis quelque temps, la recherche en sciences de gestion s'intéresse à la thématique du sens du travail (Morin, 1999, 2008 ; Rosso et al., 2010 ; Arnoux-Nicolas, 2019). Le sens du travail est une question importante tant pour les individus que pour leurs organisations car il porte sur plusieurs centres d'intérêts. Le sens du travail exerce une influence sur la motivation des employés, sur la satisfaction, sur leur productivité, sur le niveau de stress qu'ils subissent dans l'exercice de leur travail, sur leur engagement, sur leur santé physique et psychologique ainsi que sur la mesure dans laquelle ils ressentent un lien entre leur milieu de travail et leur travail (Morin, 1999 ; Szits-Kováts, 2013).

C'est une question intéressante dans la mesure où, selon les résultats de la recherche, les personnes qui occupent le même emploi peuvent avoir différentes perceptions de leur travail (Wrzesniewski et al., 1997). Cependant, la manière dont l'éthique islamique influence cette perception n'est pas encore tout à fait claire.

En analysant plusieurs études, Davidson et Caddell (1994) révèlent que la plupart des recherches suggèrent que la religion n'est pas forcément pertinente quant à l'expérience de travail. Les études sur le travail en tant qu'intérêt vital central, l'engagement organisationnel et l'implication au travail évoquent que la religion a peu ou pas d'influence sur la façon dont les gens perçoivent le travail. Ce qui est, pour ces auteurs, juste une supposition car les chercheurs donnent peu l'occasion aux répondants de décrire leur travail compte tenu de l'influence de la religion et ils n'incluent presque jamais des facteurs tels que l'appartenance religieuse, l'engagement et la croyance parmi leurs variables explicatives alors que sans ces données, nous ne savons pas vraiment si la religion a un effet, ou si elle a des effets qui sont simplement passés inaperçus.

En outre, en raison de la considération de la religion comme un sous ensemble de la culture nationale et comme étant lié à la spiritualité, la littérature minimise le rôle de celle-ci dans le sens du travail. Or, la religion définie comme un ensemble de valeurs, de croyances, de rites, d'exigences et d'interdictions qui institutionnalise le rapport de l'homme avec le sacré (Oman, 2015), pourrait influencer sur l'expérience de travail en fonction des contextes de travail.

Les faits et comportements religieux dans les espaces de travail ne sont qu'un des aspects des liens entre le travail, l'entreprise et la religion (Honoré, 2019). Les salariés viennent dans l'entreprise comme ils sont, avec leur religion et leur religiosité, et s'engagent ainsi dans leur travail. En ce sens, il est peu surprenant que la question du sens du travail ne se pose pour de nombreux salariés. Cela d'autant plus lorsque l'activité de l'entreprise où ils travaillent est prohibée par leur religion.

Le sens du travail est défini comme « *la signification, les croyances, les définitions et les valeurs que les individus et les groupes accordent au travail en tant que dimension fondamentale de l'activité humaine* » (MOW, 1987, p.13, traduction libre). Ce n'est donc pas étonnant que les salariés soient tentés de mobiliser dans la sphère professionnelle leurs propres logiques pour répondre à la quête de sens, au premier rang desquels leur religion (Honoré, 2019).

La présente recherche tente de comprendre : Comment se positionne l'appropriation de l'éthique islamique face au sens du travail dans une entreprise dont l'activité serait prohibée ?

Nous essayons de comprendre un phénomène qui a un impact sur chaque individu ainsi que sur la gestion des ressources humaines. En particulier, pour les musulmans pratiquants, ce

problème peut se révéler crucial dans la mesure où il se trouve au croisement de deux aspects centraux de leur vie : leur religion et leur profession.

Le contexte socio-économique de la recherche est marqué par un niveau élevé du chômage et du sous-emploi, ce qui fonde la question de recherche de manière d'autant plus cruciale. Au Sénégal aujourd'hui, le taux de chômage combiné au sous-emploi lié au temps de travail est estimé à 12,6%, et celui du chômage et de la main d'œuvre potentielle à 20,5% (ANSD, 2019). Parallèlement, le contexte socio-culturel sénégalais est caractérisé par une forte appartenance religieuse. La population sénégalaise est majoritairement musulmane (96,1%)¹. Par ailleurs, le contexte est marqué par le respect des exigences éthiques et religieuses. Dans un tel contexte, la perspective professionnelle dans une entreprise dont l'activité fait l'objet de débats (controverses) entre les religieux peut questionner le sens du travail.

La situation de la LONASE a attiré notre attention sur le fait que l'approche de l'individu à son travail pourrait être fortement marquée par les prescriptions islamiques relatives à la nature de l'activité de l'entreprise. La LONASE est une entreprise publique dont l'activité est l'exploitation et la commercialisation des jeux de hasard, pronostics et assimilés ; une activité qui serait prohibée par la religion.

Nous avons choisi de mener la recherche auprès des cadres de toutes les directions de cette entreprise pour plusieurs raisons : ils sont au cœur de la performance de l'entreprise, ce sont eux qui sont responsables d'organiser les équipes de travail et de mettre en place les conditions dans lesquelles le travail s'effectue mais ils sont aussi questionnés par le respect de leurs propres convictions religieuses.

1. Cadre théorique

1.1. Le sens du travail et ses enjeux pour l'organisation

L'utilisation quotidienne et scientifique contemporaine du sens du travail résulte de l'historique de notre conception du travail et de notre héritage socio-culturel (Arnoux-Nicolas, 2019). A travers l'histoire, le concept de travail est abordé selon deux perspectives. L'une souligne l'effort, la souffrance, la contrainte et le sacrifice qu'implique le travail et l'autre l'associe à l'engagement, au plaisir et à l'épanouissement personnel (Silva et al, 2019). Ainsi, comme l'individu passe la plupart de son temps au travail, rien d'étonnant qu'il ait un rapport avec celui-ci et y trouve ou pas du sens.

Morin (1999, 2008) définit le sens du travail comme une structure affective formée par trois composantes : la signification du travail (ce que le travail représente pour l'individu), l'orientation du sujet (ce qu'il recherche dans le travail) et l'effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit. C'est la perception subjective qu'a l'individu de son travail et de son expérience de travail. Néanmoins, notons d'ores et déjà qu'il y a des facteurs qui peuvent être envisagés comme sources de sens du travail.

Dans le modèle de Rosso et al. (2010), il est identifié quatre principales sources : le soi (valeurs, motivation et croyances de l'individu), les autres personnes (collègues, leaders, groupes et communauté, famille), le contexte de travail (conception des tâches, mission organisationnelle, culture nationale) et la vie spirituelle (spiritualité, appel sacré). Ils soulignent le rôle important du contexte de travail dans l'interprétation du sens du travail lorsqu'il y a une cohérence entre leurs valeurs et idéologies fondamentales des individus et celles de leurs organisations. « *La cohérence que le sujet trouve dans son rapport au travail*

¹ Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) [Sénégal], et ICF. 2017. Sénégal : Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue 2016). Rockville, Maryland, USA : ANSD et ICF.

lui procure un sentiment de sécurité psychologique et de sérénité qui l'aidera à faire face aux épreuves que comporte inévitablement l'exercice même de ses fonctions » Morin (2006, p.21).

Plusieurs travaux ont montré l'influence du contexte sur la perception du sens du travail et le rapport des individus avec celui-ci. En Afrique du Sud, l'étude de Wiltshire (2016) montre que le travail dans un régime public a non seulement une signification en tant qu'activité économique, une routine structurée, une satisfaction intrinsèque, des expériences interpersonnelles, un statut social et une activité moralement correcte, mais il est également sexué et constitue une opportunité de formation. Les travaux de Bianchi (2018), au Brésil, soulignent que le travail est interprété différemment selon le lieu où il est exécuté, ses bénéficiaires, les valeurs extrinsèques auxquelles on s'attend et la capacité de gérer les facteurs de stress. L'étude a trouvé également des relations possibles entre le sens du travail et la culture organisationnelle ; et des répercussions organisationnelles notamment sur le travail quotidien, les styles de gestion et l'application de gestion du personnel. Quant à l'étude menée par Ilouga et al. (2018) auprès de personnels soignants camerounais, elle montre que ceux-ci trouvent du sens à leur travail à travers son utilité sociale mais aussi des efforts de compréhension de la réalité en dépit d'un contexte difficile marqué par des dysfonctionnements.

En tout état de cause, divers enjeux du sens du travail peuvent être soulignés. Le sens du travail est un facteur de performance et de protection contre les risques psycho-sociaux (Arnoux-Nicolas, 2019). Si l'individu perçoit positivement son travail, les relations que donnent lieu son travail et les conditions dans lesquelles il accomplit son travail, il aura tendance à trouver du sens à son travail, à se sentir bien physiquement et mentalement (Morin, 2006). Favoriser le sens que les salariés trouvent dans leur travail peut constituer un moyen d'accroître leur motivation et leur satisfaction au travail (Hackman et Oldham, 1976). Les résultats des enquêtes de Morin (2008) sur le lien entre le sens du travail et l'engagement montrent que plus un travail a du sens pour une personne, plus son engagement affectif envers l'organisation qui l'emploie sera fort. Par contre si l'individu perçoit négativement son travail ou le milieu de travail, il aura tendance à ne pas trouver du sens à son travail et sera ainsi dans une quête de sens.

1.2. La construction de sens du travail : une affaire collective

Arnoux-Nicolas (2019), s'inspirant des travaux de Steger et al., affirme que « *le sens peut être considéré sous l'angle de deux composantes : la présence de sens et la recherche de sens* » (p.54). Dans le contexte du travail, Kasl (1992) explique qu'un employé peut s'adapter à une situation qui lui paraît absurde, c'est-à-dire qui n'a pas de sens, mais cette adaptation se fait au prix de quelque chose : ajustement des aspirations, modification des valeurs de travail ; détournement de l'attention vers les relations professionnelles, augmentation de la valeur attribuée au salaire, désaffection à l'égard du travail et de l'employeur, mésestime de soi, etc. Ce qui peut être considéré comme une variation possible de la perspective du *sensemaking* de Weick (1995). Selon Weick, tout dilemme, conflit, paradoxe conduit à une construction de sens. Le *sensemaking* est un processus continu à travers lequel les individus tendent à rendre rationnelles les actions et situations qu'ils traversent (Weick, 1995). Il sert à comprendre et à créer l'environnement en même temps, car l'interprétation va de pair avec l'action (Weick et al., 2005).

Cependant, même si la construction de sens semble devenir une affaire personnelle, l'organisation détient les clés pour créer un environnement favorable à celle-ci. Les individus créent leurs propres réalités au travail par le biais de leur perception des indices qu'ils reçoivent de l'organisation et leur tendance à rechercher certains types d'indices dans leur construction de sens (Morin et Gagné, 2009). Ces indices peuvent être : l'utilité sociale du

travail, l'autonomie, les occasions d'apprentissage et de développement, la rectitude morale dans le travail, la qualité des relations et la reconnaissance des mérites (Morin, 1999).

Et si la quête de sens provenait du respect des prescriptions islamiques en contexte de travail ? La question du sens du travail en rapport avec la religion peut se poser pour un nombre croissant de travailleurs (Honoré, 2019). Bennani et Barth (2012) dévoilent le possible conflit de valeurs qui pourrait naître entre les impératifs religieux (les devoirs de la foi) et les impératifs tenant à l'exécution du contrat de travail (obligations nées du droit du travail) d'où la nécessité de trouver un équilibre entre le respect des convictions religieuses du salarié et le bon accomplissement de l'activité professionnelle. Dans le même ordre d'idées, l'étude de Ba et Niang (2019) montre qu'en milieu de travail, des musulmans peuvent être confrontés entre le respect des exigences de leur religion et la mission ou l'activité de l'entreprise ou même les tâches qu'ils y exécutent. Ce qui peut être envisagé comme une source de quête de sens.

Par ailleurs, de nombreux travaux récents soulignent les revendications de l'expression religieuse au travail (Barth, 2012, Galindo et Zannad, 2014 ; Sprimont et Cintas, 2018) ou des stratégies défensives contre la dissonance en cas d'incompatibilité entre les valeurs religieuses et organisationnelles (Ba et Niang, 2019) ; qui peuvent être considérées comme de l'usage des éléments religieux pour la construction de sens (Dahinden et Zittoun, 2013). Coatanéa (2017) révèle que l'enjeu de la question éthique en entreprise, dans un contexte interculturel et interreligieux, repose sur la capacité de l'organisation à saisir la visée réelle de cette question du sens.

La religion est incontestablement un élément fondamental de notre culture et un grand nombre de comportements de gestion ont leurs fondements dans les préceptes religieux dans la mesure où ils façonnent la perception de notre société quant à la pertinence et à la justesse de certaines actions par diverses valeurs et interdictions (Gundolf et Filser, 2012). Concernant, particulièrement, des préceptes relatifs au travail en Islam, ils reposent sur un ensemble d'interdictions et de recommandations. Qu'est-ce qui est dit dans l'éthique islamique du travail ?

1.3. L'éthique islamique du travail

Le concept d'IWE (Islamic Work Ethic en anglais) trouve son origine dans le coran et la Sunna. Il regroupe l'ensemble des prescriptions islamiques (recommandations, interdictions) relatives au travail allant du lieu de travail à fréquenter par un musulman aux comportements et valeurs à adopter au travail. Il énonce les comportements appropriés à adopter au travail et constitue un code moral pour le travailleur. Dans celui-ci, le travail est considéré comme « *... une activité obligatoire et une vertu à la lumière des besoins de l'homme et de la nécessité d'établir un équilibre dans la vie individuelle et sociale. Le travail permet à l'homme d'être indépendant et constitue une source de respect de soi, de satisfaction et d'épanouissement* » (Ali, 1988, p.577).

L'IWE prône l'honnêteté, la flexibilité, l'équité, le travail acharné, la créativité au travail, la responsabilité, le système de récompense équitable, la persistance et l'innovation sur le lieu de travail comme source de bonheur et de réussite (Hendryadi, 2018). Il insiste également sur les aspects sociaux sur le lieu de travail et les devoirs envers la société (Yousef, 2001). Les relations sociales au travail sont encouragées afin d'établir un équilibre entre la vie individuelle et sociale (Yousef, 2000). Servir les autres et la communauté est considéré comme faisant partie intégrante de l'IWE.

A la différence de l'éthique judéo-chrétienne, l'IWE insiste davantage sur les intentions que sur les résultats comme mesure de moralité (Ali, 1988 ; Yousef, 2001 ; Ali et Al-Owaihian, 2008). Bien que toutes les deux (IWE et PWE) mettent l'accent sur le travail en tant que

vocation divine, l'engagement et le dévouement au travail, l'évitement de l'accumulation de richesses par des moyens contraires à l'éthique, la coopération et la compétition sur le lieu de travail (Yousef, 2000, 2001 ; Khan et al. 2010) ; l'IWE englobe des dimensions non explicitement abordées par le PWE. Par exemple, « *le travail illégal qui entraîne l'accumulation de richesses (jeux de hasard, prostitution, trafic de drogue, tromperie, extorsion, intérêts bancaires, thésaurisation, monopole) est condamné et ceux qui s'y livrent sont considérés avec mépris* » (Ali et Al-Owaihan, 2008, p.16) dans l'IWE. Cela signifie que les affaires ou le commerce doivent se dérouler dans un environnement exempt d'abus et de comportements contraires à l'éthique, à défaut ces entreprises sont considérées comme immorales dans l'Islam (Ali et Al-Owaihan 2008, Kalemci et Kalemci Tuzun, 2019). Le coran dispose dans le verset 90-91 : « *Ô les croyants ! Le vin, le jeu de hasard, les pierres dressées, les flèches de divination ne sont qu'une abomination, œuvre du Diable. Ecartez-vous en, afin que vous réussissiez. Le Diable ne veut que jeter parmi vous, à travers le vin et le jeu de hasard, l'inimitié et la haine, et vous détourner d'invoquer Allah et de la Salât. Allez- vous donc y mettre fin ?* » (Coran, 5 : 90-91).

Outre cela, certains concepts distincts en Islam peuvent avoir une incidence sur les activités liées au travail. Les concepts *halal* (licite, légal) et *haram* (contraire de *halal*) ont un rôle très important dans les activités professionnelles des musulmans (Nasr 2009 ; Kalemci et Kalemci Tuzun, 2019). Dans le contexte islamique, gagner de l'argent *halal* est une expression très courante (Uygur, 2009). Gagner de l'argent *halal* ou manger des aliments *halal* signifie gagner de l'argent ou manger de la nourriture d'une manière que l'Islam n'interdit pas (Nasr 2009 ; Uygur 2009 ; Kalemci et Kalemci Tuzun, 2019). Quelle que soit la tâche accomplie par un musulman, elle est accomplie avec l'intention de vénérer Dieu, gagner un revenu convenable (*halal*) et vivre une vie bonne et respectable (Branine et Pollard, 2010).

Si un employé ne respecte pas les conditions du contrat de travail, notamment s'il trompe son supérieur en termes de qualité et de quantité, son revenu ne serait pas *halal* (Nasr, 2009). Cependant, la compréhension de ces concepts peut différer d'un groupe à l'autre, voire même parmi les membres du même groupe (Uygur, 2009). Si certains décrivent le concept *halal* comme ce qui est recommandé, d'autres le décrivent en termes de gagner de l'argent en travaillant seulement en toute honnêteté sans aucune connotation religieuse. « *Par exemple, les intérêts bancaires sont considérés comme innocents par les laïcs et même par certains des pieux musulmans. D'un autre côté, le discours halal des islamistes peut même interdire les pratiques bancaires ordinaires. L'intérêt bancaire est l'interdiction économique la plus connue dans l'Islam, car elle est mentionnée dans le coran sous le nom de riba. Toutefois, certains interprètent le concept de riba comme usure et prétendent que l'intérêt qui est un outil financier incontournable des entreprises modernes, ne doit pas être considéré dans le contexte du riba. Cependant, cette attitude déroutante, pourrait dans une certaine mesure, être expliquée par la notion islamique de maslaha (nécessité pratique ou opportunisme). Selon l'enseignement islamique, dans des situations inévitables, le haram devient temporairement halal. Néanmoins quel que soit la situation considérée comme inévitable et quelle que soit la portée de cette autorisation, cette question a toujours suscité la controverse parmi les érudits islamiques* » (Uygur, 2009, p. 219-221).

Les revenus tirés des activités citées plus haut (monopole, jeux de hasard, commerce de boissons alcoolisées) sont considérés comme des revenus non *halal* (Kalemci et Kalemci Tuzun, 2019). Cependant, est-ce que tout le monde les considère comme tel ?

Dans une approche empirique, nous allons tenter d'associer l'éthique islamique à la perception du sens du travail à travers les discours des acteurs construits à partir de leurs expériences.

2. Une méthodologie qualitative fondée sur une étude de cas unique

Nous avons élaboré un design de recherche fondé sur une étude qualitative. Le choix de cette méthode est motivé par sa capacité à fournir des descriptions textuelles complexes sur le « côté humain » d'une question, qui est souvent contradictoire, les comportements, les croyances, les opinions, les émotions et les relations des personnes (Mack et al., 2005). Nous pensons que chacun a sa façon d'interpréter son expérience de travail et on ne peut l'appréhender qu'en optant une démarche interactive avec les acteurs organisationnels aux moyens d'entretiens semi-directifs et d'observation participante.

2.1. *Le terrain de l'étude*

Yin (2018) recommande le choix du design d'étude de cas unique lorsqu'on étudie : un cas critique, un cas extrême ou inhabituel, un cas commun ou typique, un cas révélateur ou un cas longitudinal. Le présent cas s'inscrit dans les cas 3 et 4. L'étude porte sur une entreprise publique évoluant dans le secteur des jeux au Sénégal, la LONASE. Son activité est la commercialisation et l'exploitation des jeux de hasard, pronostic et assimilés. La pertinence et l'originalité de cette étude résident dans le fait qu'il n'y a qu'une seule entreprise de loterie au Sénégal, un contexte où la majorité de la population (96,1%)² est de confession musulmane.

En 2019, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de 117 milliards en employant 376 salariés permanents dont 134 cadres. En complément d'effectifs, elle emploie du personnel ayant la qualité de prestataires de services. L'ancienneté moyenne et l'âge moyen sont respectivement de 14 ans et 48 ans. Elle verse une redevance de 10% de son chiffre d'affaires à l'Etat. Outre cela, conformément à son slogan « La fortune aux souscripteurs, les bénéficiaires à la nation » l'entreprise a mis en place une fondation, qui investit dans les œuvres sociales sur tous les plans : éducation, sport, santé, religion etc.

L'entreprise s'avère un terrain propice aux fins de notre étude car si son intérêt socio-économique n'est plus à discuter, l'interprétation de sa nature d'activité pourrait être pertinente quant à l'expérience de travail pour le personnel compte-tenu de la prohibition des jeux de hasard par l'Islam. Ce qui constitue un cas typique et révélateur dans son genre.

2.2. *L'observation participante*

Une méthode de type ethnographique qui repose essentiellement sur l'observation est retenue dans ce travail. Une immersion de quatre mois en qualité de stagiaire a été effectuée au sein de l'entreprise pour collecter des données sur la vie sociale à l'aide d'une grille d'observation. Celle-ci tient compte des conditions de travail, des caractéristiques du travail en fonction des directions, des activités et leur coordination, des comportements des acteurs à l'heure des prières, du climat social et de l'implication des acteurs dans leur travail.

Tout au long de l'immersion, nous avons tenu un journal de bord. Conformément à la structure de Mucchielli (2009), notre journal est composé de quatre types de notes : - les notes de site où nous décrivons ce qui passe dans l'organisation, - les notes personnelles où nous mentionnons nos sentiments et réactions face aux situations et notre rapport aux acteurs, - les notes méthodologiques et les notes théoriques.

2.3. *Les entretiens semi-directifs*

Quinze entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des cadres de confession musulmane (6 femmes et 9 hommes) dans leurs bureaux à l'aide d'un guide d'entretien. Ce dernier a porté

² Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) [Sénégal], et ICF. 2017. Sénégal : Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue 2016). Rockville, Maryland, USA : ANSD et ICF.

sur les thèmes suivants : la signification du travail, l'orientation du travail (raisons et motifs pour lesquels une personne travaille), la cohérence travail-religion (degré d'adhérence, de connexité, d'équilibre entre soi et le travail) en y intégrant la conception d'un travail *halal* et la définition d'un travail qui a du sens.

Pour l'échantillonnage, nous avons opté la méthode de saturation théorique. Glaser et Strauss (1967) parlent de la saturation théorique lorsqu'il n'est plus possible de trouver de données supplémentaires qui modifieraient, étendraient ou contrediraient le modèle théorique. Les entretiens ont duré en moyenne 46 minutes et tous, sauf deux, ont été enregistrés. Dans cette recherche, les noms des répondants sont restés strictement confidentiels.

2.4. L'analyse de discours comme méthode d'analyse des données

Tous les entretiens ont été entièrement retranscrits avant de les croiser avec les notes du journal de bord. Nous avons réalisé une analyse interprétative de discours au prisme de la théorie des actes de langage d'Austin (1970). C'est une approche qui encourage le chercheur à se concentrer non seulement sur les significations manifestes transmises par les participants, mais aussi sur ce qui est implicite et pris pour acquis dans leurs modes de description, d'explication et d'interprétation (Hallett et al, 2000). C'est à la fois une façon de conceptualiser et d'analyser le langage utilisé par les participants. Dans ce travail, nous essayons de comprendre les idées subjectives derrière les déclaratifs plutôt que de compter le nombre d'occurrences. Les discours sont abordés suivant une attitude herméneutique (Maingueneau, 2012).

La théorie du *speech act* d'Austin (1970), approfondie par Searle (1972), est l'une des approches importantes de l'analyse du discours qui considère que le « langage ordinaire » est employé pour atteindre le réel en tenant compte des normes sociales. Ces dernières qui sont susceptibles d'être déterminées par la culture et donc la religion (Hallett et al, 2000). Austin (1970) identifie trois catégories d'acte dans les discours : l'acte locutoire (*ce qui est dit en respectant des règles linguistiques*), l'acte illocutoire (*ce qui est produit en disant quelque chose*) et l'acte perlocutoire (*ce qui est produit par le fait de dire quelque chose*). Il est à préciser que les actes de langage ne sont pas considérés, ici, comme une théorie mais comme un outil utile pour coder les données. Nous prenons en compte l'information incluse dans les textes ainsi la structuration linguistique.

L'analyse de nos données est composée de trois étapes principales : la codification sous la forme d'identification des actes de langage, la construction des catégories de trajectoires argumentatives et l'interprétation des données. La trajectoire permet d'attribuer du sens à l'argumentaire et correspond ici au réseau des positions thématiques. C'est le chemin parcouru par un argument ou un ensemble d'arguments à travers une série de thèmes dans lesquels se définit une logique d'attribution de sens à travers des prises de position et des significations.

3. Résultats

L'analyse du discours des données nous a montré que le sens du travail peut se construire à partir de l'éthique islamique du travail comme à partir de l'action managériale de l'entreprise.

3.1. La construction du sens du travail par les prescriptions islamiques

Nous avons observé que les répondants, afin de faire au mieux leur travail, cherchent du sens à celui-ci en mobilisant un ensemble d'interprétations des prescriptions enchâssées dans l'éthique islamique du travail. La situation engendre des réflexions, tantôt individuelles tantôt

collectives, qui suivent un raisonnement particulier au contexte et qui peuvent être parfois contradictoires ou complémentaires les unes des autres.

Les discours font apparaître un ensemble de perceptions du travail et du lieu de travail par rapport aux prescriptions islamiques. Ils ne se rapportent pas uniquement à la réinterprétation de l'interdiction mais aussi à la perception du travail comme une vocation et à la compréhension de « travail *halal* » et « gagner de l'argent *halal* ». De par ces conceptions, une sélection voire un classement par priorité se fait pour donner du sens au travail.

3.1.1. Une nécessaire réinterprétation des prescriptions islamiques face au contexte

Nous avons noté plusieurs positionnements par rapport à l'interdiction des jeux de hasard. Chaque groupe a sa propre explication de ce qu'il comprend et conçoit cette dernière.

Certains sont fermes dessus reconnaissant que l'interdiction concerne tout le processus et donc leur travail y compris. Pour ces personnes, ils expriment plus un regret qu'une satisfaction de leur acte. Cependant, le fait de nourrir une intention de quitter l'entreprise constitue chez eux un soutien psychologique. Cela permet d'apaiser leur conscience et de se concentrer sur leur travail en attendant de quitter. Comme en témoignent successivement une voilée et un pratiquant qui exprimait très souvent sa religion au travail.

« L'interdiction concerne tout le processus, c'est la boîte qui ne devrait pas exister. Alors nous aussi quand on cherchait du travail, on ne devait pas venir ici, on devait se l'interdire. Moi, si c'était à refaire, je ne ferai même pas de stage ici. Mais tu vas me dire que tu as grandi avec l'argent de la LONASE, tu as mangé l'argent de la LONASE mais il n'est jamais trop tard pour changer d'entreprise ».

« Je suis en train de chercher ailleurs mais il ne faut pas tout dire aussi. Si la possibilité se présente franchement je vais quitter la LONASE pour aller autre part. Là si tu quittes la LONASE tu seras en phase avec la religion. Tu auras la conscience tranquille et maintenant tu auras fait ce que Dieu a dit ».

Par contre, d'autres, la majorité des participants, jugent que l'interdiction mérite une réinterprétation compte tenu du contexte. Leurs discours laissent entendre que leur travail a bien un sens. Le travail est important car il leur permet de satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille même s'ils le considèrent comme une situation provisoire. Ils soutiennent qu'ils ne peuvent pas abandonner leur travail sous prétexte religieux et sacrifier les personnes qui dépendent de celui-ci. Selon eux la religion est assez clémente. Leur travail devient temporairement licite dans la mesure où il n'y a pas d'alternatives. De plus, en se basant sur les prescriptions, ils soulignent que s'ils démissionnent la raison doit être de rejoindre une entreprise qui propose mieux que la LONASE, ce qui n'est pas évident. Un d'eux déclare :

« Le travail dans une entreprise de loterie c'est comme le « Médeu » si tu es dans le désert et que tu meurs de faim et que tu n'as pas le choix dans ce cas le « Médeu » n'est plus haram pour toi. Il faut avoir un boulot équivalent ou plus, un boulot qui te donne ce que tu avais ou plus. Il faut avoir mieux que ce que tu avais. Mieux en termes de salaire, de traitement ça aussi ce n'est pas du tout facile. Au Sénégal y a que la SONATEL qui traite mieux ces employés que la LONASE ».

D'autres encore affirment que les prescriptions doivent être revues selon les nécessités du monde moderne. L'objectif de leur travail est de régulariser le secteur des jeux, un secteur qui ne peut pas être éliminé. C'est l'exemple de cette assertion :

« C'est vrai que la religion a interdit certains jeux de hasard ainsi de suite mais on est dans une population ou un siècle où on doit revoir les préceptes. C'est un dogme on ne touche pas mais on va avec son siècle aussi et on essaie d'aller avec le siècle et avec nos dogmes. On

essaie d'arranger ça « pour mou rafet » (pour que cela soit jolie) parce que vous ne pouvez pas aujourd'hui éliminer le jeu ».

Nous comprenons dans cet extrait que l'entreprise a sa raison d'être. Ici encore, le fait de dire « certains jeux de hasard » laisse entendre que ceux que font l'entreprise peuvent ne pas faire partie de ceux interdits ou que l'entreprise a la possibilité de s'orienter vers les jeux non interdits. Nous y retrouvons aussi une identification à l'entreprise qui se manifeste par l'utilisation du « on ». L'appel à la réforme montre une implication du sujet.

3.1.2. Ce qui est recherché c'est de faire un « travail halal » et « gagner de l'argent halal »

Les déclarations concernant le travail indiquent que plusieurs facteurs motivent les répondants à considérer le travail à la LONASE comme étant *halal*. Ils considèrent que dès lors qu'il n'y a pas d'alternative, leur travail est *halal*. Ils définissent généralement le « travail *halal* » comme celui qui est réalisé en toute honnêteté sans entrer dans la corruption ou autres tentatives de la sorte. L'objectif ce n'est pas de venir dans l'entreprise pour jouer mais plutôt pour travailler et être rétribué à sa juste valeur. Le *halal* se trouve dans la manière d'effectuer le travail en respectant les dogmes religieux et l'intention d'accomplir une recommandation de l'Islam. Le plus important est selon eux de respecter les horaires de travail et de faire correctement le travail selon les prescriptions islamiques pour mériter son salaire.

« Si on part du concept je n'ai rien trouvé d'autres je suis à la LONASE donc c'est halal. Le reste c'est de venir au travail, de faire ton boulot correctement. Il y a certaines choses c'est la religion qui m'empêche de les faire. Je ne peux pas rester à la maison sans venir au travail alors que la fin du mois je perçois mon salaire alors que je ne l'ai pas mérité. Ça ce n'est pas honnête et la religion nous ordonne d'être honnête dans la vie. Il ne faut pas manger des choses que tu ne mérites pas ».

Pour d'autres, il est certain que le milieu de travail est prohibé mais leur travail reste *halal* et ils sont particulièrement motivés par le respect du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Ils trouvent qu'ils se doivent de le respecter pour être en conformité avec l'éthique. L'extrait suivant pourrait être un bon exemple de cette attitude.

« Ce n'est pas le travail qui n'est pas compatible avec la religion mais plutôt là où je travaille. C'est le milieu où je suis tombé qui pose problème. Je suis inquiète, je vis avec, j'y pense régulièrement mais je suis motivée par le contrat. J'ai des obligations contractuelles. Actuellement c'est principalement ça qui me motive ».

Par ailleurs, en dehors de la réinterprétation de l'interdiction et l'orientation du travail vers le *halal*, le travail est interprété et vécu différemment selon le poste occupé.

3.1.3. Le travail perçu différemment en fonction des directions d'appartenance

Dans certaines directions comme la finance, les RH et la fondation, les acteurs se sentent moins concernés par l'interdiction. Comme en témoigne ce répondant qui est à la direction des finances.

« Je ne fais que les finances, je ne fais même pas de marketing pour vous dire que je ne suis en train entrain de vendre le produit. Non je suis dans la finance »

Ceux qui sont particulièrement à la fondation et au centre médical du travail trouvent que leur travail les permet de faire des actions fortement recommandées par l'éthique islamique et pour cela ils sont satisfaits et épanouis. C'est l'exemple de ce témoignage :

« Je suis satisfaite de mon travail, je suis épanouie mash'Allah. Je rends grâce à Dieu. Mon travail me permet de côtoyer des gens démunis et les aider ça me soulage un peu même si ce n'est pas mon argent qui est investi dans la satisfaction de leurs besoins. Mais dès l'instant

que je suis intermédiaire, l'interface entre l'entreprise et les gens, ça me donne de la satisfaction. Je suis ravie de servir, je suis ravie de les côtoyer, je suis ravie de les soulager moralement, de les donner des conseils. Parfois quand ils sont satisfaits, ils sont contents et nous remercie c'est une satisfaction morale qu'on a. Notre religion, l'Islam, nous conseille de faire des œuvres de bienfaisance, nous conseille d'aider son prochain, nous conseille d'aimer notre prochain comme Dieu nous aime. D'ailleurs toutes les religions révélées encouragent les actions sociales ».

En revanche, les commerciaux et les agents de la direction marketing se sentent plus concernés par l'interdiction. Ce qui joue sur leur conscience au point de négliger parfois leur travail en le faisant au travers. Comme le déclare cet agent commercial.

« Dès fois il y a des gens qui viennent jouer, je leur dis, arrêtez. L'argent là il faut l'économiser et aller faire autre chose. Vous allez gagner plus. Parfois, avec les PLR, tu peux voir un parieur qui joue 1 million sans même le sentir. Ça ce n'est pas bon »

3.2. La construction du sens du travail par l'action managériale

L'analyse des données montre que la recherche de sens peut se faire également à partir de l'action managériale de l'entreprise. Lorsque les individus sont satisfaits de l'utilité de leur travail, des conditions de travail et du style de leadership du manager, ils perçoivent positivement leur travail et expriment un devoir de reconnaissance envers l'entreprise.

3.2.1. Les conditions de travail sont bonnes

Le fait d'être dans de bonnes conditions, comparer à d'autres structures, encourage à rester dans l'entreprise. La majorité des répondants trouve que l'entreprise a mis en place une politique de motivation des RH qui satisfait le travailleur ainsi que son entourage. Les conditions sont réunies pour bien faire le travail comme en témoigne un répondant :

« Les conditions de travail sont acceptables. Nous avons des bureaux climatisés, un restaurant d'entreprise, un salaire acceptable si on se compare aux autres entreprises de la place on ne se plaint pas du point de vue salarial. Il y a aussi d'autres avantages intéressants, je peux citer les subventions des coopératives d'habitats, la mise à disposition de véhicules, les allocations en cas de naissance, de mariages etc., et dans les événements malheureux aussi la LONASE accompagne ses agents. Il y a aussi l'attribution de billet à la Mecque ou à Rome selon les religions il y a aussi en perspective des primes qui seront distribuées en fonction des résultats positifs, il y a aussi une bonne couverture médicale aussi bien l'agent que ses ayants droits que ça soit son époux (se), ses enfants etc. ».

3.2.2. Une formation spécifique à la LONASE

Dans certaines directions comme l'exploitation des jeux, la formation ainsi que la compétence est spécifique au secteur de la loterie. Ainsi, ces travailleurs s'identifient facilement à l'entreprise car disant avoir moins de chance d'exercer leur activité dans d'autres secteurs. A force d'apprendre de l'organisation, ils finissent par être passionnés par leur travail et se sentent utiles à l'entreprise.

Par conséquent, ils trouvent que le mieux c'est de rester et capitaliser leur expérience. Dans ce cas, le travail peut être considéré comme une carrière.

« Mon travail me plaît. Ce que je fais là je le maîtrise c'est bon et ça me plaît vraiment. L'exploitation ne s'apprend pas dans des écoles ni à l'université c'est le PMU, les PARIFOOT ce sont des choses qui ne s'apprennent qu'à la LONASE. Donc c'est l'expérience de la LONASE qui m'a permis vraiment de côtoyer des gens qui étaient bien formés qui m'ont formé dans l'exploitation. Là je ne me plains pas parce que c'est un truc que j'aimais. Avant d'arriver à la LONASE, je ne connaissais rien des PMU, cela ne m'intéressait même pas, mais une fois à la LONASE petit à petit ça commence à m'intéresser parce que l'exploitation c'est

comme les mathématiques des sciences exactes, il y'a la logique dedans et c'est un domaine très vaste et très compliqué aussi parce que pour maitriser le règlement, il faut connaître le PMU donc j'ai beaucoup appris à la LONASE ».

3.2.3. Un travail utile à la société

Les discours soulignent généralement l'action managériale à la société. L'entreprise, par le biais de leur travail, apporte une contribution au développement du pays et ils en sont fiers. Leur travail permet de financer des activités socio-culturelles, sportives, éducatives etc. Particulièrement, la construction des mosquées par l'entreprise est bien perçue par les participants car ils disent que dans le coran il est mentionné que « *quand on construit une mosquée on ira au paradis* ». Ils considèrent que ces bienfaits qui découle du fruit de leur travail peuvent atténuer le « péché ». Un répondant affirme qu'

« Un travail qui fait sens est un travail qui participe au développement de votre pays. Le fruit du travail que nous faisons permet de financer des hôpitaux, des écoles. Cet argent même s'il n'est pas bien aperçu, il participe au développement du pays. Notre slogan c'est ça les fortunes aux souscripteurs les bénéfices pour le développement social de la nation. Franchement ça chaque jour on le fait. Tout récemment nous avons financé un institut de recherche à la hauteur de 50 000 000. Chaque année, la LONASE fait énormément dans le social. Le centre de pneumonie de Fan, la LONASE l'avait rénové. La LONASE fait une subvention de 100000000 à l'équipe nationale du football par année et d'autres choses nous sommes dans beaucoup de domaines. La LONASE construit même des mosquées ».

3.2.4. Un style de leadership favorisant le bien-être dans le travail

Le fait d'avoir un manager qui adopte un style de leadership qui implique tout le personnel en considérant les avis des uns et des autres conduit les travailleurs à considérer leur travail comme significatif et congruent avec leurs valeurs personnelles. Ils sont ainsi satisfaits des résultats du travail d'équipe comme l'illustrent ces deux extraits :

« J'ai eu plusieurs directeurs généraux chacun a essayé de faire ce qu'il peut mais les dernières cinq et 6 années sont les meilleures de ma vie parce que j'ai eu un manager qui a une écoute, qui a suivi mon bon vouloir personnel parce qu'on ne fait rien personnel. Tout ce qu'on a mis en place, c'est pour améliorer la performance de la société et qui m'a écouté et qui a écouté d'autres collègues et c'est cela qui fait qu'aujourd'hui que la LONASE »

« Nous sommes avec un DG qui est très généreux qui aime bien son personnel, qui aime bien la population, qui soutient la population. Il a bien redressé la boîte. Vraiment, il n'y a rien à dire. Il a trouvé à 29 milliards le chiffre d'affaires, là nous sommes à 116 milliards. Il a redressé la boîte. Bien sûr avec l'équipe qui l'accompagne. L'équipe était là avant lui. Mais lui, quand il est venu, il avait un plan visionnaire qu'il a partagé avec nous et tout le monde était d'accord sur cette vision et voilà cela nous a donné les résultats que nous avons aujourd'hui ».

Cet esprit de travail se manifeste également dans la conduite de tout le personnel. Ce qui conduit à un climat social apaisé et à une bonne coordination des activités.

« Dans le travail aussi je ne me plains pas. J'ai d'excellente relation avec mes collègues, parce que c'est un vécu. J'ai eu a cheminé avec des personnes pendant plus de 20 ans voire même 30 ans donc ce sont des relations très sincères avec les gens avec qui je travaille. Mon supérieur aussi c'est un gars très respectueux très courtois et puis c'est un directeur qui partage toutes les informations avec ces collaborateurs. Donc on a d'excellente relation dans le plan travail dans le plan social. Vraiment ça aussi ça facilite le travail ».

4. Discussion et conclusion

Dans notre étude, nous pouvons identifier deux principales trajectoires argumentatives. La première est de ceux qui reconnaissent l'importance du travail et l'action managériale de l'entreprise mais malgré tout se disent que l'interdiction concerne leur travail et en tant que musulmans ils doivent quitter l'entreprise pour être en conformité avec leur religion. Ce groupe n'est motivé que par le respect du contrat qui les lie à l'entreprise et est insatisfait de son travail. Il peut y arriver qu'il néglige leur travail en le faisant au travers. La deuxième trajectoire est de l'autre groupe qui considère que l'interdiction doit être réinterprétée compte tenu du contexte marqué par un manque d'emploi et les besoins du monde moderne. L'essentiel pour eux c'est d'être rétribué à sa juste valeur, de faire honnêtement son travail et participer au développement du pays. Ce groupe est plutôt satisfait de leur travail ainsi que des conditions de travail et est motivé à participer à l'avancement de l'entreprise. Il s'identifie à celle-ci et désire y faire carrière. La recherche montre que la perception est subjective et personnelle. La perception est ancrée dans la réalité situationnelle de chaque sujet. Cependant dans les deux cas, le travail est perçu comme significatif étant donné son importance dans l'existence.

Conformément aux travaux de Uygur (2009) sur les intérêts bancaires, les résultats de notre étude montrent que l'interdiction des jeux de hasard ainsi que le « gagner de l'argent halal » sont interprétés différemment. La compréhension des prescriptions relatives au travail dans une entreprise de loterie demeure différente d'un groupe à l'autre. Toutefois, nous pouvons affirmer que la majorité des répondants perçoit leur travail comme *halal* car ils gagnent l'argent en travaillant uniquement et honnêtement.

D'autre part, l'étude montre que le travail peut être interprété différemment non seulement en fonction du lieu de travail (Bianchi, 2018) mais aussi en fonction des directions d'appartenance. Les individus trouvent du sens à leur travail à travers l'utilité sociale du travail (Ilouga, 2018) c'est-à-dire faire quelque chose qui apporte une contribution à la société, la rectitude morale (Morin, 2008) c'est-à-dire faire un travail qui est moralement justifiable mais aussi qui respecte les préceptes religieux relatifs au travail. Les leaders jouent également un rôle important en influençant le sens du travail (Rosso et al, 2010 ; Aju, 2013) car ils définissent la mission, les objectifs, le but de l'organisation pour les employés de manière à influencer la perception du sens du travail et les conduire à vouloir rester dans l'organisation.

Par ailleurs, l'étude montre que l'organisation peut créer des conditions de travail favorables pour que l'individu se les approprie et y trouve du sens comme mentionné par Arnoux-Nicolas (2018). Néanmoins, aucune revendication d'ordre religieux n'a été signalée, l'entreprise est jugée comme assez tolérante envers les pratiques religieuses en milieu de travail. Il les prend même en compte dans ces pratiques de motivation des RH.

En définitive, l'étude soutient que la religion, particulièrement, l'éthique islamique du travail influence la perception du sens du travail. Comme l'avait suggéré Davidson et Caddel (1994), il faut donner l'occasion aux répondants de décrire leur travail en tenant compte-tenu des prescriptions religieuses pour pouvoir comprendre l'importance de celles-ci dans l'expérience de travail.

Les apports de notre étude sont d'ordre théorique, méthodologique et managérial. Sur le plan théorique, l'étude approfondit et enrichit la conception du sens du travail en mettant en évidence la manière dont l'éthique islamique façonne le sens du travail. Il y a également l'émergence du concept de « travail *halal* » qui n'était pas, à notre connaissance, abordé dans la littérature. Jusque-là on n'abordait que le « gagner de l'argent *halal* ». Sur le plan méthodologique, l'utilisation de l'analyse de discours au prisme des actes de langage

d'Austin, qui est rarement adopté en sciences de gestion, nous a permis de prendre en compte la structuration linguistique afin de faire ressortir les trajectoires argumentatives. Sur le plan managérial, l'étude montre l'importance de l'action managériale dans ces types d'organisations que certains qualifient comme non-éthiques. Pour contribuer à la quête de sens, ces organisations devront veiller aux conditions de travail, à la limitation du stress psychologique et la promotion du bien-être au travail. Les fonctions RH ont besoin d'orienter leur personnel vers le sens du travail en définissant des valeurs communes et de développer des activités en accord avec les valeurs profondes du personnel. Ils devront, lors du recrutement, identifier les profils capables de s'identifier à leurs tâches et faire carrière dans l'entreprise.

Toutefois, comme perspective, une étude comparée peut être effectuée avec d'autres secteurs, dont leurs principes fondateurs seraient prohibés comme la brasserie avec la vente des boissons alcoolisées, pour identifier davantage les stratégies RH à mettre en place pour ces secteurs et ainsi généraliser les résultats.

Bibliographie

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie et AFRISTAT. 2019. Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017 : Rapport final. Dakar, Sénégal et Bamako, Mali : ANSD et AFRISTAT.

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) [Sénégal], et ICF. 2017. Sénégal : Enquête Démographique et de Santé Continue (EDS-Continue 2016). Rockville, Maryland, USA : ANSD et ICF.

Aju O., Orugun J. J., & Ilamosi E.E. (2013), « The Meaning of Work from the Nigerian Perspective », *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.22, p.154-162.

Ali A. (1988), « Scaling an Islamic Work Ethic », *The Journal of Social Psychology*, Vol.128 Iss. 5, p.575-583.

Ali A. J. & A. Al-Owaihian (2008), « Islamic work ethic : a critical review », *Cross Cultural Management : An International Journal*, Vol. 15, No. 1, p. 5-19.

Arnoux-Nicolas C. (2019), *Donner un sens au travail Pratiques et outils pour l'entreprise*, Dunod.

Austin J. L. (1970), *Quand dire, c'est faire*, trad. G. Lane, Seuil (Edition originale : Austin, J.L. (1962), *How to do things with words*, Oxford University Press, London).

Ba A.S.A. & Niang N.B. (2019), « Gestion des conflits entre valeurs religieuses et Organisationnelles : les stratégies contre la Dissonance cognitive chez les travailleurs de la LONASE (Loterie Nationale Sénégalaise) », *Management & Avenir*, Vol.3, N°109, p. 127-146.

Barth I. (2012), *Management et religions : décryptage d'un lien indéfectible*, Éditions EMS.

Bennani A. & Barth I. (2012), L'expression religieuse dans les entreprises : sortir des préjugés. Revue internationale de 201 cas de litiges juridiques. In Barth I. (coord.), *Management et religions : décryptage d'un lien indéfectible*, Éditions EMS, p. 41-60.

Bianchi E. M. P. G. (2018), « Meaning of work for managers in the Brazilian contemporary business context », *Revista de Administração Mackenzie*, Vol. 19, Iss.5, 1-29.

Branine M. & D. Pollard (2010), Human resource management with Islamic management principles A dialectic for a reverse diffusion in management, *Personnel Review*, Vol. 39, No. 6, pp. 712-727.

Coatanéa D. (2017), « L'Éthique en entreprise dans un contexte de diversité culturelle et religieuse » dans Younès M. (dir.) *Faire communauté à distance du communitarisme. L'entreprise au défi des religions*, Editions Chroniques Sociales, pp. 65-70.

Dahinden J. & Zittoun T. (2013), « Religion in Meaning Making and Boundary Work : Theoretical », *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 47, issue 2, 185-206

Explorations

Davidson J. C. & Caddell D. P. (1994), « Religion and the Meaning of Work », *Journal for the Scientific Study of Religion*, Vol. 33, No. 2, pp. 135-147.

Galindo G. & Zannad H. (2014), « Les grandes entreprises françaises et la religion : proposition d'une grille d'analyse pour décrypter les postures adoptées », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, Vol.4, n°13, p. 40-53.

Glaser B. G. & Strauss A. L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Chicago, IL : Aldine.

Gundolf K. & Filser M. (2012), « Management research and religion : a citation analysis », *Journal of Business Ethics*, 112 (1), p.177–185.

Hackman J. R. & Oldham G. R (1976), « Motivation through the Design of Work : Test of a Theory », *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, p. 250-279.

Hallett C. E., Austin L., Caress A. & Luker K. A. (2000), « Community nurses perceptions of patient compliance in wound care : a discourse analysis », *Journal of advanced nursing*, 32, 1, p. 115-123.

Hendryadi (2018), « Islamic Work Ethics (IWE) : Konsep Dan Tinjauan Penelitian », *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol.3, No.2, 183 – 190.

Honoré L. (2019), « La religion au travail : croire au dialogue » Baromètre du fait religieux en entreprise, Rapport de l'Institut Montaigne et OFRE.

Ilouga S. N., Mouloungui A. C. M., Arnoux-Nicolas C. & Bernaud J. L. (2018), « Do the Meaning of Work and the Coherence between a Person and His Work Environment Express the Same Reality? », *Psychology*, Vol.9 No.8, p. 2175-2193.

Kalemci R. A. et Kalemci Tuzun I. (2019), « Understanding protestant and islamic Work ethic studies : a content analysis of articles », *Journal Business Ethics*, 158 (5), p.999-1008.

Kasl S. V. (1992), « Stress and health among the elderly: Overview of issues », In M. L. Wykle, E. Kahana, & J. Kowal (Eds.), *Stress and health among the elderly* (p. 5–34), Springer Publishing Co.

Khan B., Farooq Z & Hussain Z. (2010), « Human resource management : an Islamic perspective », *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 2, Iss. 1, p. 17-34.

Mack N., M. Macqueen C.W.K., Guest G. & Name E. (2005), *Qualitative Research Methods: a data collector's field guide*, Family Health International.

Maingueneau D. (2012), « Que cherchent les analystes du discours ? », *Argumentation et analyse du discours*, 9, p.1-17.

- McMullen L. M. (2011), A discursive analysis of Teresa's Protocol : enhancing oneself, diminishing others, in Wertz F. J., Charmaz K., McMullen L. M., Josselson R., Anderson R., & McSpadden, E. *Five ways of doing qualitative analysis: Phenomenological psychology, grounded theory, discourse analysis, narrative research, and intuitive inquiry*. Guilford Press.
- Mucchielli A. (2009), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, Armand Colin
- Morin E. M. & Cherré B. (1999), « Les cadres face au sens du travail », *Revue Française de Gestion*, Vol.126, Iss. p. 83-93.
- Morin E. (2006), « Donner du sens au travail », mimeo.
- Morin E. M. (2008), « Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel », IRSST, Études et recherches / Rapport R-543. pp. 62.
- Morin E.M & Gagné C. (2009), Donner un sens au travail. Promouvoir le bien-être psychologique, IRSST, Études et recherches / Rapport R-624.
- MOW International Research Team (1987), *The Meaning of Working*, New York, NY : Academic Press.
- Nasr S. H. (2009), « İslami Çalışma Ahlakı, İş Ahlakı Dergisi », *Turkish Journal of Business Ethics*, Vol. 2, Issue 3, pp. 143-151.
- Phillips N. & Malhotra, N. (2008), *Taking social construction seriously*, In the Sage Handbook of Organizational Institutionalism.
- Rosso B. D., Dekas K. H. & Wrzesniewski A. (2010), « On the Meaning of Work : A Theoretical Integration and Review », *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Searle J. R. (1972), *Les actes du langage*, trad. H. Pauchard, Hermann, Paris (Edition originale : Searle J. R., *Speech Acts*, Cambridge University Press, Cambridge).
- Silva R.A.F., Guimaraes T.A. & Sousa M.M. (2019), « What judges think about the meaning of their work », *International Journal of Court Administration*, 10(1), p. 59-66.
- Sprimont P-A. & Cintas C. (2018), « Perceptions des managers français face à l'expression religieuse au Travail », Actes du 29e congrès AGRH 2018, octobre, Lyon.
- Szits-Kováts K. (2013), *The Meaning of Work and the Individual's Sensemaking – From the Perspective of Human Resource Managers*, Ph.D. Dissertation.
- Oman D. (2015), Defining religion and spirituality, in Paloutzian R. F. et Park C. L., *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*, 2nd Edition.
- Uygun S. (2009), « The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Managers », *Journal of Business Ethics*, 88, p.211–225.
- Weick K. E. (1995), *Sensemaking in Organizations, Foundations for Organizational Science*, A Sage Publications Series.
- Weick, K. E., Sutcliffe K.M. & Obstfeld D. (2005), « Organizing and the process of Sensemaking », *Organization Science*, Vol.16(4), p. 409–421.
- Wiltshire A. H., (2016), « The meanings of work in a public work scheme in South Africa », *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 36, ½, p. 2-17.
- Wrzesniewski A., McCauley C., Rozin P. & Schwartz B. (1997), « Jobs, Careers, and Callings : People's Relations to Their Work », *Journal of research in personality*, Vol. 31, p. 21–33.

Yin R.K. (2018), *Case study research and applications. Design and Methods*, 6thEdition, Sage Publications, London.

Yousef D. A. (2000), « The islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity A study in an islamic country setting », *Journal of managerial psychology*, Vol.15, No. 4, p.283-302.

Yousef D. A. (2001), « Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context », *Personnel Review*, Vol.30, No.2, p. 152-169.