UNI FR

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

Aumônière et aumônier musulmans : une profession

CSIS-Papers 18

Impressum

Les CSIS-Papers et les autres publications du Centre Suisse Islam et Société (CSIS) peuvent être téléchargés sur le site du CSIS www.unifr.ch/szig

© 2026, CSIS
Université de Fribourg
Rue du Criblet 13
1700 Fribourg
szig@unifr.ch

Auteurs et autrices: Nida Errahmen Ajmi, Mallory Schneuwly Purdie, Hansjörg Schmid, CSIS, Université de Fribourg
Graphisme: Stéphanie Brügger, Unicom, Université de Fribourg
Lectorat: Valérie Benghezal

DOI: 10.51363/unifr.szigp.2026.18f
ISSN 2571-9564 (Print)
ISSN 2571-9572 (Online)

Cette publication a été soutenue par:

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de justice et police DFJP
Secrétariat d'Etat aux migrations SEM

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de justice et police DFJP
Office fédéral de la police fedpol

Avec le soutien de Fondation Pierre et Laura Zurcher

Société suisse d'utilité publique

CC BY NC

Contenu

1. Introduction 4

2. Trente ans d'aumônerie musulmane en Suisse 7

3. Aumônerie musulmane, un accompagnement centré sur l'humain 14

4. Présence sur site, disponibilité et accessibilité 18

5. Adapter l'accompagnement à la diversité des bénéficiaires 23

6. Prestations matérielles et rituelles 30

7. Formation et information 34
Vers une théologie de l'aumônerie 37

8. Décodage, médiations culturelles et religieuses 40

9. L'aumônerie, une expression des collaborations interprofessionnelles 44

10. Réflexions conclusives et recommandations 48

Bibliographie 51

Ressources en ligne 53

1. Introduction

Depuis sa fondation en 2015, le Centre Suisse Islam et Société (CSIS) a mené une quinzaine de projets consacrés à l'aumônerie musulmane dans les institutions publiques. Au fil de ces travaux, il s'est intéressé aux besoins en accompagnement spirituel musulman, aux opportunités de formation, au rôle potentiel de l'accompagnement spirituel dans la prévention de la radicalisation, ainsi qu'aux enjeux de l'inscription de dispositifs naissants d'aumônerie musulmane dans les structures d'accompagnement spirituel œcuméniques existantes et dans les différents contextes institutionnels où ces dispositifs se déploient (hôpitaux, centres fédéraux d'asile, établissements de détention). Dans leurs différentes publications, les autrices et auteurs ont pu démontrer l'existence située de différents besoins selon les institutions (tant pour les bénéficiaires des accompagnements que pour le personnel) et la nécessité d'y apporter des réponses contextualisées. Ils et elles se sont aussi intéressés aux conditions souvent précaires d'exercice de l'aumônerie ainsi qu'aux difficultés de construire et de formuler des réponses religieuses adaptées aux différentes situations de vulnérabilité rencontrées dans des milieux divers (Dziri et al., 2022; Isis-Arnautović & Halilović, 2023; Schmid et al., 2017, 2018, 2022; Schmid & Lang, 2020; Schneuwly Purdie & Zurbuchen, 2021).

Ce CSIS-Paper montre comment les interventions ponctuelles, souvent assurées dans une certaine urgence par des bénévoles dès le milieu des années 1990, se sont progressivement structurées et institutionnalisées. Trente ans plus tard, cette évolution conduit à l'émergence de dispositifs d'aumônerie pouvant être qualifiés de professionnels. Le présent cahier s'appuie ainsi sur dix années d'expertise fondées sur des recherches, le développement et la conduite de plusieurs cursus de formation continue dans le domaine de l'aumônerie musulmane. Il se distingue par une approche à la fois interinstitutionnelle et intercantonale, fondée sur des expériences issues de Suisse romande et de Suisse alémanique. Il s'appuie largement sur les résultats de cinq ateliers réalisés dans le cadre du projet « Professionnaliser l'aumônerie musulmane ». Ce matériau empirique permet d'accorder une place importante aux situations concrètes de la pratique et aux besoins exprimés par les professionnel·le·s du terrain. L'objectif est ainsi de dégager, au-delà de la diversité des contextes institutionnels, les compétences et les formes d'organisation qui caractérisent un champ professionnel en voie d'institutionnalisation.

Professionnaliser l'aumônerie musulmane

Débuté en 2024, le projet « Professionnaliser l'aumônerie musulmane » est constitué de deux volets. Dans un premier temps, une étude de cas consacrée au travail et aux pratiques d'aumônerie musulmane aux Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) a été réalisée. Cette étude a documenté l'histoire de l'aumônerie musulmane aux HUG, mais aussi ses prestations ainsi que les formes et la qualité des collaborations interprofessionnelles et interreligieuses (Schneuwly Purdie & Robinson, 2025). Les résultats ont ensuite été présentés lors d'ateliers adressés à des publics différents : les secteurs de la détention (2), le domaine de l'asile (1), des représentant·e·s des autorités cantonales et d'associations musulmanes (1) et les membres d'un réseau d'aumônières et aumôniers musulmans (1). Plus de 90 professionnel·le·s y ont participé. Les données analysées portent sur les prestations et les dispositifs d'accompagnement spirituel musulmans existants dans les institutions représentées, ainsi que sur les besoins du terrain mis en évidence au fil des échanges.

L'armée suisse étant également concernée par le développement des compétences de son personnel de confession musulmane, quelques vignettes et réflexions relatives à ce secteur sont intégrées pour compléter la perspective institutionnelle.

Cette brochure s'ouvre sur un retour historique qui retrace trente ans d'aumônerie musulmane en Suisse et les étapes de sa structuration progressive. Elle dégage ensuite les principales observations effectuées durant le projet, à commencer par le principe d'un accompagnement centré sur l'humain. Les chapitres suivants en déclinent les dimensions concrètes. La présence sur site est d'abord abordée, avec ce qu'elle suppose de disponibilité et d'accessibilité. Viennent ensuite la diversité des bénéficiaires et les manières d'y adapter l'accompagnement. La recherche examine alors les prestations matérielles et rituelles attendues des aumônier·ère·s, puis les enjeux de formation et d'information, jusqu'à esquisser les contours d'une théolo-

gie de l'aumônerie. Elle s'intéresse enfin au travail de décodage et de médiation culturelle et religieuse, avant de situer l'aumônerie musulmane dans le réseau des collaborations interprofessionnelles. Une dernière partie rassemble les conclusions et formule une série de recommandations.

Au sein de ce travail, les termes « accompagnant·e·s spirituels » et « aumônier·ère·s » sont employés indifféremment, dans la mesure où ils désignent une même fonction au sein des institutions.

Toutefois, certains cantons et/ou institutions préfèrent distinguer les deux termes pour marquer la différence entre une fonction ancrée dans la tradition chrétienne et une autre qui résulterait d'un processus de sécularisation et de pluralisation religieuse. Les divergences et convergences entre l'aumônerie et l'accompagnement spirituel ne font pas l'objet d'un consensus en Suisse.

2. Trente ans d'aumônerie musulmane en Suisse

À la fin du siècle dernier, dans les années 1990, les premières prestations d'aumônerie musulmane apparaissent dans les institutions publiques, notamment dans les centres de détention et les établissements de soins. Face à la diversification croissante des appartenances religieuses de la population en Suisse (Monnot, 2019), ces institutions voient émerger des besoins spirituels, religieux ou culturels jusque-là largement impensés, mais auxquels elles doivent désormais apporter une réponse. Dans un premier temps, elles prennent contact avec des associations et mosquées locales, font appel aux réseaux de leurs aumônier·ère·s institutionnels et constituent parfois des listes d'imams ou d'autres intervenant·e·s musulmans susceptibles d'être sollicités.

Ces personnes ne disposent alors généralement d'aucun statut au sein de l'institution et agissent sur une base bénévole. Si ces visites ponctuelles sont relativement aisées dans des structures ouvertes comme les hôpitaux, ce procédé entrave fortement les passages dans les établissements soumis à autorisation, comme les prisons ou les centres d'asile. Dans la plupart des cantons, l'aumônerie professionnelle demeure par ailleurs largement liée aux Églises reconnues de droit public. Les intervenant·e·s musulmans sont dès lors appelés au cas par cas pour répondre à des besoins spécifiques, tels que l'accomplissement de la prière du vendredi, l'accompagnement en fin de vie ou la fourniture de matériel à des fins rituelles. L'offre est ainsi principalement réactive et centrée sur des besoins cultuels. Faute de cadre et de mandat clairement définis, celles et ceux qui assurent ces prestations apprennent largement par la pratique. Au fil des accompagnements, ils et elles se familiarisent avec les cultures institutionnelles, apprennent à écouter et à anticiper les besoins du terrain, à formuler des réponses et, parfois, à adapter ou improviser des rituels en fonction des situations rencontrées. L'aumônerie musulmane se développe ainsi d'abord comme une pratique, avant que ne soient progressivement définis les contours d'une fonction et les compétences qui lui sont associées.

À partir des années 2000, ces prestations commencent à se structurer. Cette évolution accompagne plusieurs transformations. L'installation durable d'une population musulmane en Suisse rend plus visibles des besoins qui ne peuvent plus être considérés comme ponctuels. Les personnes

concernées et leurs proches expriment davantage leurs attentes auprès des institutions, tandis que les organisations musulmanes se structurent et développent leurs relations avec les autorités publiques. De leur côté, les institutions sont confrontées à la nécessité de garantir la liberté de conscience et de croyance de leurs bénéficiaires (Zurbuchen et al., 2017) tout en s'assurant que les personnes intervenant en leur sein connaissent et respectent leurs règles, leurs procédures et leurs exigences professionnelles. Les collaborations qui se mettent en place durant cette période prennent des formes différentes selon les contextes cantonaux et institutionnels. À Genève, par exemple, une équipe de médecins et de personnel soignant ayant constaté que des patient·e·s musulmans présentaient des besoins spécifiques initie une réflexion sur l'opportunité de développer un service d'accompagnement spirituel musulman. Après quelques années de collaboration pilote, l'association Aumônerie musulmane de Genève est conventionnée avec les Hôpitaux universitaires de Genève en 2006 et acquiert le statut d'« aumônerie non permanente », aux côtés des communautés orthodoxe grecque, catholique-chrétienne et israélite (Schneuwly Purdie & Robinson, 2025). D'autres institutions développent leurs propres modalités de collaboration avec des imams, des associations musulmanes ou des personnes identifiées comme référentes. À Fribourg, en 2006, un établissement carcéral prend par exemple l'initiative de contacter l'Union des associations musulmanes de Fribourg (UAMF) afin d'organiser la présence ponctuelle d'un imam chargé de diriger la prière du vendredi. Après plus de 10 ans de collaboration, un mandat de prestation s'est formalisé entre les établissements fribourgeois de détention et l'aumônier musulman qui y intervenait, afin de clarifier le cadre de ses interventions et de prévoir un dédommagement. Des réponses ponctuelles font ainsi progressivement place à des formes d'organisation plus stables, sans que celles-ci reposent encore nécessairement sur des fonctions professionnelles et rémunérées.

Au milieu des années 2010, ce mouvement s'accélère. Les dynamiques précédentes se poursuivent, mais elles s'inscrivent désormais également dans un contexte marqué par les préoccupations liées à la radicalisation et à l'extrémisme violent. Les départs de jeunes hommes et femmes vers les zones de conflit et les débats sur la prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent conduisent les autorités fédérales et cantonales à développer de nouvelles politiques. Le Plan d'action national de lutte contre la radicalisation et l'extrémisme violent (PAN), adopté en 2017 et reconduit en 2022, renforce notamment l'attention accordée à la prévention. Dans certains contextes, notamment la détention et l'asile, les aumônier·ère·s musulmans sont alors davantage identifiés comme des personnes ressources susceptibles de contribuer au dialogue, à la prévention des conflits et, parmi d'autres professionnel·le·s, à la prévention de la radicalisation. Cette dimension sécuritaire a entre autres favorisé une meilleure intégration institutionnelle. Parallèlement, l'organisation de l'aumônerie musulmane se renforce dans plusieurs cantons. En 2014, l'Union vaudoise des associations musulmanes (UVAM), qui entretenait déjà depuis plusieurs années des relations avec le Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) et le Service pénitentiaire (SPEN), fonde le Bureau des accompagnant·e·s spirituels. Une coordinatrice est nommée pour organiser le travail de celles et ceux qui offrent leurs services dans les établissements pénitentiaires vaudois ainsi que, ponctuellement, dans les hôpitaux et les Établissements Médico-Sociaux (EMS). Le Bureau établit une charte éthique et déontologique que doivent signer les accompagnant·e·s bénévoles. La coordinatrice devient également l'interlocutrice des autorités et des institutions et organise les réponses aux demandes qui lui sont adressées.

À Zurich, une autre évolution se dessine à partir de 2016. Forte notamment de plusieurs années de collaboration avec l'Hôpital universitaire de Zurich (USZ), l'Association des organisations islamiques de Zurich (VIOZ) s'associe au canton pour créer, en 2017, l'association Assurance qualité de l'aumônerie musulmane (QuaMS), avec le soutien des deux Églises nationales. QuaMS organise l'offre d'aumônerie musulmane dans les institutions publiques et en assure la qualité, notamment par la définition de standards, la sélection et la formation des accompagnant·e·s spirituels ainsi que la coordination de leurs interventions (Schmid & Lang 2020).

Ces différentes expériences témoignent d'un changement important : il ne s'agit plus uniquement de trouver une personne susceptible de répondre à une demande religieuse, mais de définir qui peut exercer cette activité, dans quelles conditions et avec quelles compétences. Cette évolution se dessine aussi au niveau fédéral. En 2016, le Secrétariat d'État aux migrations

(SEM) lance un projet pilote visant à intégrer des aumônier·ère·s musulmans dans un centre fédéral d'asile de Zurich. Contrairement aux formes d'accompagnement reposant principalement sur le bénévolat et les interventions ponctuelles, le dispositif introduit plusieurs caractéristiques d'une activité professionnalisée : les aumônier·ère·s sont sélectionnés sur la base d'un profil d'exigences, exercent dans le cadre d'un mandat défini, disposent d'un taux d'activité déterminé et sont rémunérés pour leur travail (Schmid et al., 2017). Une évolution comparable intervient dans l'armée : à partir de 2021, le partenariat établi entre l'armée suisse et la Fédération des organisations islamiques faîtières de Suisse (FOIS) ouvre la voie à l'intégration d'aumônier·ère·s musulmans en tant que milice au sein de l'aumônerie de l'armée. Parallèlement, l'offre de formation se formalise. Dès 2022, le Centre Suisse Islam et Société (CSIS) propose un CAS consacré à la pratique de l'accompagnement spirituel musulman dans les institutions publiques, contribuant à définir et à certifier un ensemble de compétences spécifiques à ce champ d'activité.

Formes des relations entre État et communautés musulmanes

L'exercice de l'aumônerie dans les institutions publiques dépend du statut juridique des communautés religieuses et des modes de régulation des relations entre les autorités cantonales et les organisations confessionnelles. La structuration du champ associatif musulman local constitue aussi un facteur déterminant dans ces relations. En Suisse, on peut distinguer cinq configurations pertinentes pour les comprendre.

1. La reconnaissance de droit public, dont bénéficient les Églises évangéliques réformées et catholiques romaines dans tous les cantons, hormis Genève et Neuchâtel. Certains accordent aussi ce statut à l'Église catholique chrétienne et/ou communauté israélite (Argovie ou Fribourg). Aucune organisation musulmane ne bénéficie d'un statut de droit public en Suisse.
2. La reconnaissance d'intérêt public ou « petite reconnaissance » qui recouvre différentes formes de reconnaissance de communautés organisées selon le droit privé. Elle concerne notamment certaines communautés israélites (Vaud ou Zurich), les trois Églises chrétiennes historiques à Neuchâtel, ainsi que la communauté alévie de Bâle-Ville. Depuis mars 2026, la Fédération des Églises anglicanes et catholique-chrétienne bénéficie également d'une reconnaissance d'intérêt public dans le canton de Vaud. L'Union vaudoise des associations musulmanes est actuellement engagée dans la procédure de reconnaissance.
3. Le régime d'octroi de prérogatives de droit public, en place à Fribourg, permet à une communauté de conserver son statut d'association de droit privé tout en bénéficiant de certaines prérogatives précisément définies. La candidature du Centre culturel des Alévis de Fribourg a été validée par le Conseil d'État en mai 2025, ouvrant une période probatoire de cinq ans.
4. Des régimes de laïcité sont en place dans les cantons de Genève et de Neuchâtel. À Genève, la Loi sur la laïcité de l'État prévoit que les autorités peuvent entretenir des relations avec les communautés religieuses, notamment dans le domaine de l'aumônerie. L'association Aumônerie musulmane de Genève bénéficie d'un agrément de collaboration avec l'État pour ses prestations dans les institutions de soins et de privation de liberté.
5. La collaboration active sur des projets concrets constitue la dernière modalité. Lorsque des autorités cantonales constatent des besoins concrets sur le terrain, elles peuvent apporter un soutien politique, institutionnel et financier au développement de dispositifs spécifiques. L'association QuaMS qui organise et assure la qualité des prestations d'aumônerie musulmane dans les institutions zurichoises, en est un exemple.

En quelques années, plusieurs caractéristiques propres à un champ professionnel se mettent ainsi progressivement en place : des structures de coordination, des procédures de sélection, des standards de qualité, des forma-

tions certifiantes, des missions définies et, dans certains contextes, des fonctions institutionnellement reconnues et rémunérées. Le contenu de l'activité se transforme lui aussi. À la réponse principalement cultuelle des débuts s'ajoutent des tâches d'accompagnement individuel, de médiation, de collaboration avec les équipes professionnelles ou encore de sensibilisation et de formation du personnel. Les attentes à l'égard des aumônier·ère·s se diversifient et supposent désormais de conjuguer des compétences théologiques, linguistiques, relationnelles et institutionnelles avec une connaissance des cadres légaux et déontologiques dans lesquels ils et elles exercent. La professionnalisation de l'aumônerie musulmane reste aujourd'hui encore inégale. Les dispositifs existants varient fortement entre les cantons, mais aussi parfois entre les institutions d'un même canton. Certains aumônier·ère·s musulmans sont aujourd'hui intégrés aux structures institutionnelles, disposent d'un cahier des charges et sont rémunérés ou indemnisés, tandis que d'autres continuent d'exercer bénévolement et sur appel. Or les attentes formulées à leur égard sont comparables à celles des aumônier·ère·s historiques : respect du secret de fonction, intégration des pratiques d'accompagnement à la culture institutionnelle, compétences en écoute, connaissance de la diversité religieuse communautaire, capacité de collaboration avec les professionnel·le·s ou encore capacité à animer des sensibilisations et des formations. Sans rien retirer à la valeur de l'engagement bénévole, cette situation en révèle les limites structurelles : il est difficile d'attendre durablement d'une personne bénévole qu'elle réponde à un cahier des charges et à des exigences correspondant à une activité professionnelle.

Il importe dès lors de distinguer deux évolutions qui ne progressent pas nécessairement au même rythme : d'une part, la professionnalisation des aumônier·ère·s, à travers la définition de compétences, de postures et de pratiques professionnelles ; d'autre part, l'institutionnalisation des dispositifs d'aumônerie musulmane, qui peuvent être plus ou moins formalisés, financés et intégrés aux structures existantes. La reconnaissance matérielle et institutionnelle de l'activité ne suit ainsi pas toujours le niveau de professionnalisation désormais attendu des personnes qui l'exercent. En une trentaine d'années, les aumônier·ère·s musulmans ont par ailleurs été confrontés à des bénéficiaires aux situations et trajectoires très diverses ainsi qu'à des environnements institutionnels soumis à des contraintes différentes. Ils et elles sont ainsi amenés à accompagner des personnes de plusieurs orientations religieuses, musulmanes ou non. Même lorsque les bénéficiaires sont toutes et tous musulmans, ils et elles se caractérisent par des appartenances multiples. Outre une appartenance religieuse a priori partagée, ils et elles se distinguent notamment par leur génération, leur genre, leur origine nationale ou ethnique, leur parcours migratoire, leur trajectoire professionnelle ou leur rapport à la religion. Cette hétérogénéité sociale, culturelle et religieuse écarte toute possibilité de déduire les besoins d'une personne de sa seule appartenance à l'islam. La majorité des institutions confient encore aux aumônier·ère·s musulmans un public exclusivement musulman ; d'autres, comme l'aumônerie de l'armée ou certains établissements hospitaliers, leur confient des bénéficiaires sans distinction d'appartenance religieuse.

Si l'appartenance religieuse ne suffit pas à définir les besoins d'une personne, il s'agit d'une autre manière d'aborder l'accompagnement qui s'impose. Le chapitre suivant en dégage le principe : une posture centrée sur l'humain, qui place la personne accompagnée avant toute considération d'appartenance.

3. Aumônerie musulmane, un accompagnement centré sur l'humain

L'un des principaux résultats des discussions en atelier montre que la posture centrée sur l'humain constitue la colonne vertébrale de l'aumônerie musulmane. Cette dernière invite à placer la personne accompagnée au centre, en accordant la priorité à sa vision du monde, son rythme, son vécu et sa volonté. Les aumônier·ère·s musulmans ancrent cette posture dans deux principes : le premier est une éthique religieuse qui les invite à offrir de leur propre personne et à reconnaître la dignité de leur prochain ; le second renvoie à une humanité partagée susceptible de servir de pont avec la personne accompagnée. Les ressources religieuses qui nourrissent cette posture varient d'un·e aumônier·ère à l'autre. La figure du prophète Mohammed, des versets coraniques et leurs interprétations ou encore certains hadiths sur la miséricorde, la visite aux malades, le soin de son entourage ou le deuil, sont autant de repères où chacun·e vient puiser selon sa sensibilité.

L'approche s'exprime par des outils tels que l'écoute active, l'accueil inconditionnel et le non-jugement, afin de privilégier le vécu et la vision du monde de la personne accompagnée. L'aumônier·ère se décentre, mais peut partager son propre vécu lorsque cela permet de tisser un lien, sans en faire le centre de l'échange. Ce positionnement suppose aussi un travail sur soi et une capacité à identifier ses propres références et limites. Il s'appuie notamment sur des valeurs comme le respect, l'amour divin ou encore la miséricorde, enracinées dans l'empathie et la foi des accompagnant·e·s spirituels. Cette posture contribue à instaurer un climat de confiance dans lequel la personne accompagnée peut s'ouvrir si elle le souhaite. Ainsi, chaque personne est écoutée dans sa singularité. Les aumônier·ère·s ne réduisent pas les bénéficiaires à leur appartenance religieuse, à un courant ou à une lecture normative faite d'interdits et de permissions. Ils et elles y voient avant tout des êtres humains, avec leur rythme et leurs émotions, qu'il s'agit d'accompagner dans leur cheminement personnel plutôt que d'enfermer dans des cadres dogmatiques.

Cette approche permet également d'identifier si une réponse théologique est pertinente. De prime abord, certaines requêtes peuvent paraître théologiques, mais derrière la première réaction se cache souvent un besoin d'écoute et de considération plus vaste. À l'inverse, d'autres demandes d'apparence mondaine ou émotionnelle peuvent révéler un besoin religieux axé sur des rituels, un besoin d'information ou d'aménagement. Être à l'écoute, savoir déceler les non-dits, interpréter un silence, une attitude de gêne, un mouvement d'impatience sont autant de compétences-clés qui permettent d'identifier le besoin derrière la demande. Les aumônier·ère·s musulmans sont conscients que les questions religieuses ne sont pas nécessairement au centre de l'accompagnement, mais peuvent être abordées à la demande des bénéficiaires ou si la situation s'y prête. La faculté d'identifier le bon moment pour s'ouvrir au registre religieux nécessite une grande sensibilité et une capacité d'analyse. Cela permet d'aborder la religion au moment où elle a du sens pour la personne accompagnée et d'éviter de l'introduire lorsque cela ne répond pas à son besoin ou que cela pourrait constituer une maladresse. Par exemple, face à un décès il n'est pas rare que les proches expriment une forte colère vis-à-vis de Dieu. Une telle attitude pourrait être interprétée comme blasphématoire par une personne ne disposant pas des outils nécessaires pour accompagner ce type de situation et qui tenterait de répondre avec des arguments théologiques. L'aumônier·ère formé sait au contraire accueillir ces émotions avec empathie et placer le processus de deuil au centre de l'accompagnement. Les intrications religieuses pourront être abordées si nécessaire dans un second temps, lorsque les bénéficiaires sont en état de le faire ou en manifestent l'intérêt.

La foi comme ressource dans une aumônerie militaire non confessionnelle

L'aumônerie de l'armée suisse se définit comme non confessionnelle, elle dispose donc d'aumônier·ère·s de plusieurs orientations religieuses qui effectuent toutes et tous le même travail d'accompagnement, peu importe la foi des militaires. L'approche centrée sur l'humain devient ainsi fondamentale. Les exemples anonymisés suivants démontrent l'importance de considérer chaque personne dans son contexte et son individualité au lieu de réduire son cas à la dimension religieuse.

Un·e aumônier·ère musulman·e de l'armée suisse relate le jour où un militaire chrétien orthodoxe en deuil s'est présenté pour bénéficier de soutien moral. Au fil du dialogue, il est apparu que son besoin principal était d'ordre émotionnel. Une fois celui-ci pris en compte, leurs appartenances religieuses réciproques ont pu constituer des ressources pour l'échange et contribuer à l'élaboration d'un « rituel de deuil » adapté aux besoins du militaire. La posture centrée sur l'humain a ainsi permis de répondre au besoin du militaire et de l'amener à mobiliser ses propres ressources, qu'elles soient religieuses ou non.

Un second exemple raconte l'histoire d'un militaire venu se plaindre de l'impossibilité de pratiquer le mois du ramadan. Cette situation occupait une place centrale dans son discours : il ne cessait de répéter qu'il devait absolument quitter l'armée tant cet écart de conduite lui était inacceptable. En s'intéressant à la personne au-delà de cette frustration, une autre préoccupation a émergé. Le militaire avait été assigné à une mission dans un lieu qui éveillait en lui une de ses phobies. Terrorisé à l'idée d'être engagé plusieurs semaines, il avait reporté toute son attention sur son impossibilité à tenir ses journées de jeûne. L'identification de sa préoccupation a graduellement permis d'ouvrir une discussion plus sereine sur son vécu et ce qu'il souhaitait vraiment. Une fois rassuré et au clair sur ses possibilités concernant la mission, la question du jeûne du mois du ramadan s'est complètement dissoute et il ne souhaitait plus en discuter. Cet exemple démontre que derrière toute demande d'apparence religieuse se trouve un humain qui vit sa foi de façon complexe et intriquée dans son environnement. Les aumônier·ère·s en ont conscience et savent accompagner chaque personne dans ses besoins.

En somme, la posture centrée sur l'humain constitue le socle commun de l'aumônerie musulmane. Elle est d'ailleurs partagée par les aumônier·ère·s quelle que soit leur orientation religieuse. Elle repose sur un travail sur soi et sur des valeurs qui soutiennent la mise en place d'une relation de confiance sincère. Ainsi, cette approche permet de mobiliser la foi lorsque celle-ci constitue une ressource ajustée, y compris lorsque la personne accompagnée ne partage pas la même croyance que l'aumônier·ère. Cette attention portée à la personne s'exprime par les valeurs décrites, mais également par la simple présence et la disponibilité des aumônier·ère·s, objet du chapitre suivant.

4. Présence sur site, disponibilité et accessibilité

La posture centrée sur l'humain nécessite un cadre de présence et d'accessibilité des aumônier·ère·s. Elle permet d'incarner les valeurs humaines de façon continue et concrète. Un simple sourire ou une discussion informelle dans les couloirs peuvent contribuer à tisser un lien de confiance et à installer un climat favorable, aussi bien avec les bénéficiaires qu'avec le personnel institutionnel. Les aumônier·ère·s musulmans interviennent selon différentes modalités de présence : les un·e·s sur appel, les autres à des jours de visite fixes, d'autres encore sont engagés sur site aux côtés de collègues d'autres confessions. Ces différentes modalités n'offrent pas les mêmes possibilités en matière d'accessibilité, de continuité et d'intégration institutionnelle.

Le mode d'engagement sur appel s'est développé dans le cadre du bénévolat, afin de répondre ponctuellement aux besoins des institutions. Il permet ainsi une prise en charge réactive aux situations qui émergent sur le terrain. L'institution détient une liste de référent·e·s musulmans à solliciter tels que des imams ou des intervenant·e·s à même d'assurer un accompagnement spirituel qu'elle n'est pas en mesure d'offrir elle-même. Ce mode d'intervention fournit à l'institution une grande flexibilité et mobilise peu de ressources. En contrepartie, il reporte une part importante de cette flexibilité sur les intervenant·e·s musulmans, souvent sollicités dans l'urgence, sans procédure d'appel standardisée ni compensation ou reconnaissance formelle.

Lorsqu'une institution sollicite une intervention urgente, il est difficile de concilier l'urgence de la demande avec la disponibilité immédiate des aumônier·ère·s. À terme, ce fonctionnement révèle ses limites. Pensé pour la réactivité et le moindre coût, il peine à garantir la continuité nécessaire à un accompagnement de qualité, chaque intervention pouvant s'effectuer sans suivi ni connaissance préalable de la personne accompagnée. Il repose en outre sur la disponibilité de quelques individus, ce qui le rend particulièrement vulnérable aux désistements ou aux épuisements. L'absence de procédure standardisée soulève enfin la question du secret professionnel et de la responsabilité des interventions, autant d'enjeux qui appellent une formalisation. La situation suivante illustre ces limites.

Les limites d'un engagement sans formalisation

Témoignage d'un aumônier musulman anonymisé

C'était un samedi, j'étais en train de faire des courses avec ma femme lorsque j'ai reçu un appel urgent de l'hôpital. Le personnel soignant m'a informé qu'une patiente musulmane était mourante et que mon accompagnement était requis de toute urgence. J'ai interrompu nos courses, je suis rentré à la maison, je me suis préparé et je me suis rendu immédiatement à l'hôpital.

Une fois sur place, je me suis renseigné auprès du personnel soignant sur la situation. On m'a indiqué la chambre et l'on m'a dit que les proches étaient déjà réunis et que la patiente se trouvait dans sa dernière phase de vie. J'ai ouvert la porte avec précaution. Les proches se tenaient autour du lit. Mais quelque chose me semblait ne pas concorder. J'avais des doutes quant au fait qu'il s'agissait réellement d'une famille musulmane. J'ai donc refermé la porte et j'ai dit : « Pardon, un instant s'il vous plaît. » Je suis retourné auprès du personnel soignant et j'ai demandé une vérification plus précise : la langue, l'origine, la culture et surtout l'appartenance religieuse. Lorsque le personnel a vérifié les informations dans le système, il s'est avéré que la patiente venait de Croatie et était de confession catholique romaine. J'ai demandé : « Je suis aumônier musulman. Comment en êtes-vous venus à m'appeler ? » La réponse fut la suivante : en raison de la consonance étrangère du nom et de l'origine présumée, on avait simplement supposé que la patiente était musulmane.

Pour moi, ce fut une expérience très déstabilisante. J'avais été appelé d'urgence à l'hôpital, arraché à ma vie privée, alors même que je n'y suis pas employé. Mon numéro de téléphone était seulement enregistré dans le système depuis la période du Covid.

Ce qui m'a en outre préoccupé : personne ne m'a remercié d'être venu dans de si brefs délais. Personne ne s'est excusé pour cette erreur d'appréciation.

Et je me suis demandé : que se serait-il passé si j'étais simplement entré dans la chambre et m'étais présenté comme imam ou comme aumônier musulman ? Dans un moment où une famille fait ses adieux, j'aurais peut-être suscité de la confusion, voire une charge supplémentaire. Cette expérience m'a montré quelque chose d'important : un nom à consonance étrangère ne signifie pas automatiquement que la personne est musulmane. On ne peut pas déterminer la religion et l'identité d'une personne simplement à partir de son nom, de son origine ou de son apparence. C'est précisément dans l'aumônerie que nous devons donc d'abord questionner, écouter et comprendre avant d'agir. Car pour moi, l'aumônerie ne commence pas au chevet du mourant. Elle commence par cette question : qui est cette personne ? Et qu'est-ce qui compte vraiment pour elle et pour ses proches en ce moment décisif ?

Les aumônier·ère·s musulmans qui ont la possibilité de rendre visite à des jours fixes décrivent une fréquence variant d'une fois par semaine à une fois par mois. Cela apporte une dimension plus prévisible et standardisée que des appels dans l'urgence, bien que de telles sollicitations ne soient pas exclues. Les jours de visite sont souvent brefs et axés sur des besoins rituels ou de courts entretiens. Au-delà de la présence elle-même, le temps mis à disposition détermine également les possibilités d'accompagnement. Lorsque ce temps est limité et les besoins importants, l'accompagnement peine à offrir une présence suffisante pour le suivi individuel ou la gestion du climat institutionnel : cette modalité privilégie alors la dimension collective et cultuelle. Son caractère intermittent limite en outre la disponibilité des intervenant·e·s musulmans (Schneuwly Purdie, 2011) en cas d'urgence ou de tension. Cette présence repose par ailleurs, le plus souvent, sur un engagement bénévole ou faiblement défrayé, sans intégration réelle aux équipes ni statut stable. Elle offre ainsi un cadre plus prévisible que l'intervention sur appel, sans atteindre la continuité, la disponibilité et l'ancrage institutionnel que peut permettre un poste sur site.

À l'inverse, une présence plus étendue offre davantage de possibilités pour déployer la posture centrée sur l'humain précédemment décrite. Elle permet d'être disponible pour le personnel comme pour les bénéficiaires, ou d'assurer le suivi d'une même personne dans les situations les plus complexes. Il s'agit du choix qu'ont fait certaines institutions comme les centres fédéraux d'asile (CFA), en intégrant des aumônier·ère·s musulmans à leur personnel sur site. Aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), les aumônier·ère·s au bénéfice d'un agrément avec l'État ont un badge d'accès à toutes les unités. L'aumônerie musulmane n'est toutefois pas en capacité de participer à la permanence 24 heures sur 24 et répond donc aux appels d'urgence transmis par la garde assurée par les aumôneries protestantes et catholiques.

L'aumônerie en chiffres

L'enquête de terrain aux Hôpitaux universitaires de Genève a montré que les interventions des aumônier·ère·s musulmans auprès de la patientèle sont d'une durée très variable. Elles peuvent se résumer à un court passage pour « offrir un sourire », mais aussi prendre la forme de visites personnalisées, d'un suivi hebdomadaire de plusieurs heures, voire d'une présence toute la nuit au chevet d'une personne en fin de vie. Les chiffres ci-dessous permettent de mieux saisir l'ampleur et la régularité de cet engagement. Ils renseignent à la fois sur le temps consacré à l'accompagnement de la patientèle et sur les échanges avec le personnel soignant. Ils témoignent de l'inscription des aumônier·ère·s dans le fonctionnement hospitalier et mettent en évidence le décalage avec l'importance de l'activité déployée bénévolement.

- 50 à 60 patient·e·s accompagnés mensuellement
- 10 à 20 échanges mensuels avec le personnel soignant
- 50 à 80 heures de travail mensuel entièrement bénévole

Une présence sur site est généralement le résultat de plusieurs années de collaboration bénévole ou de projets pilotes encadrés par des structures ecclésiales, académiques et étatiques. Cette intégration inscrit l'accompagnement dans la durée et lui confère une présence plus proactive que réactive. La présence régulière d'aumônier·ère·s musulmans au sein des établissements peut contribuer à rassurer, à inspirer la confiance et à tisser des liens permettant d'intervenir plus rapidement lorsque cela s'avère nécessaire.

Plutôt que de faire de l'urgence et des rituels les déclencheurs de la présence, cette approche permet d'accorder davantage de place au climat institutionnel et à la prévention, ainsi qu'à un accompagnement plus suivi et accessible. L'aumônier·ère devient également une ressource fiable pour les équipes, notamment en éclairant les pratiques et les sensibilités religieuses, en conseillant le personnel face à des situations délicates et en contribuant à désamorcer les tensions avant qu'elles ne s'installent. Cette médiation, à la fois culturelle et religieuse, peut renforcer la compréhension mutuelle et soutenir le travail des professionnel·le·s. Une présence intégrée peut enfin faciliter la collaboration entre aumônier·ère·s de différentes orientations religieuses, inscrivant l'aumônerie musulmane dans le réseau interprofessionnel de l'établissement.

Après avoir examiné la manière dont les aumônier·ère·s accompagnent, il convient de s'intéresser aux publics auxquels ils et elles s'adressent. Les besoins varient selon les contextes institutionnels, les profils des bénéficiaires ou encore leur orientation religieuse. Les lignes suivantes en parcourent quelques dimensions.

5. Adapter l'accompagnement à la diversité des bénéficiaires

Les aumônier·ère·s musulmans actifs en institution sont amenés à accompagner des publics très diversifiés. Dans certains cas comme à l'armée, ils et elles servent la même mission que leurs homologues chrétiens ou juifs. Leur accompagnement se fait ainsi sans distinction de religion, un·e aumônier·ère musulman pouvant donc être amené à accompagner un militaire protestant ou sans appartenance religieuse qui en ferait la demande. En dehors de l'armée, les aumônier·ère·s musulmans accompagnent en majorité des personnes se déclarant ou étant perçues comme musulmanes. Pour autant, une appartenance commune à l'islam ne présuppose ni une même orientation religieuse, ni de pratiques ou de rapports au religieux similaires. Les bénéficiaires musulmans se distinguent également par leur genre, leur âge, leurs origines, leurs trajectoires personnelles et migratoires, autant de dimensions susceptibles d'influencer leurs expériences et leurs besoins en matière d'accompagnement. Selon les situations, certaines de ces dimensions peuvent s'avérer plus déterminantes pour l'accompagnement que l'appartenance religieuse elle-même. Dans les prochains paragraphes, des dimensions non exhaustives sont analysées pour illustrer ce que cette diversité peut amener comme cas concrets. Elle souligne l'importance de considérer chaque bénéficiaire dans la pluralité de ses appartenances et dans la singularité de son parcours, sans présupposer ses besoins à partir de sa seule appartenance religieuse. Elle rejoint en cela la posture centrée sur l'humain décrite précédemment.

Le sexe et le genre peuvent notamment faire émerger des besoins ou des thématiques spécifiques. Le domaine de la privation de liberté constitue par exemple un domaine majoritairement masculin : en Suisse, plus de 90 % des personnes détenues sont des hommes. Cette prédominance masculine façonne les relations et les expériences en détention où différentes normes et représentations de la masculinité peuvent s'exprimer. Pour les aumônier·ère·s, elle se manifeste notamment dans l'accompagnement de questions liées aux relations affectives et à la sexualité, fortement contraintes par l'incarcération. Des détenus peuvent, par exemple, exprimer le souhait de contracter un mariage religieux afin de rendre une relation sexuelle licite au regard de leur foi, ou s'interroger sur leurs pratiques et désirs homoérotiques ou onaniques dans une perspective islamique. La religion peut également offrir des ressources pour construire d'autres manières de vivre sa masculinité : l'investis-

sement dans la pratique religieuse ou la construction d'un soi pieux peut ainsi, pour certains détenus, constituer une alternative à d'autres modèles de masculinité valorisés dans l'univers carcéral. L'aumônier·ère peut alors accompagner ces questionnements en tenant compte à la fois du cheminement de la personne et de la réalité institutionnelle.

Pudeur et décence des hommes en institution

Les préoccupations liées aux corps masculins sont peu connues, mais les conditions institutionnelles peuvent les révéler. Dans plusieurs lectures de la tradition islamique, les hommes sont invités à observer des règles de pudeur et de décence dans l'espace public, par exemple en se couvrant au minimum du nombril aux genoux. Cette même exigence incite à éviter les vêtements serrés ou moulants, qui laissent deviner les formes du corps. Dans le prolongement de cette logique, des hommes tiennent à couvrir aussi le haut du corps de vêtements amples. Ce rapport au corps ne relève pas uniquement du religieux, il découle aussi d'une socialisation qui produit des ressentis différents. L'interprétation des textes religieux et la sensibilité individuelle varient d'un contexte à l'autre. Chaque personne construit son propre équilibre, à la fois selon sa compréhension des normes religieuses et selon divers facteurs, notamment culturels, historiques ou de contraintes institutionnelles.

Parfois, cette sensibilité se heurte au pouvoir de l'institution. Les bénéficiaires font face à une structure dominante qui réglemente ce qui est légitime ou non. Leurs besoins s'inscrivent dès lors dans un cadre intimidant où il est plus difficile de négocier ou exprimer une demande. Par exemple, les fouilles à nu dans les centres de détention ou encore les douches collectives que l'on retrouve aussi à l'armée peuvent mettre au défi certaines sensibilités. Il existe plusieurs façons d'y répondre, par exemple en se douchant avec un caleçon ou un short de bain.

Le fait d'être exposé à des corps nus peut également provoquer une gêne, celle-ci peut être motivée par des interprétations de versets coraniques invitant à baisser le regard. Sans sensibilisation préalable, ce rapport à la nudité peut être difficile à saisir pour le personnel institutionnel. Un tel cas peut par exemple être envisagé comme relevant strictement de l'autorité étatique, au point de ne laisser aucune place à la prise en compte des droits individuels. Dans certaines situations, la réaction de la personne est alors jugée infondée, voire perçue comme une instrumentalisation du religieux à des fins de défiance envers l'autorité. Les aumônier·ère·s peuvent alors faciliter la compréhension de ces demandes parfois mal comprises.

Cette surreprésentation des hommes a également des conséquences plus organisationnelles sur l'aumônerie. Tel est le cas, par exemple, de la prière collective du vendredi qui revêt un caractère obligatoire pour les hommes. Sa célébration régulière suppose dès lors une présence suffisante de l'aumônerie et une organisation compatible avec les règles et les contraintes de sécurité de l'établissement.

Dans l'accompagnement des femmes, certaines thématiques peuvent aussi être directement liées au genre. Par exemple, le port du voile ou la pudeur sont des sujets qui peuvent se présenter dans les différentes institutions où elles sont accompagnées. Les aumônier·ère·s veillent à accueillir ces préoccupations et à rechercher, conformément à la réalité institutionnelle, des solutions adaptées. Ainsi, certaines femmes souhaitent rester voilées durant les soins à l'hôpital. Une telle demande sera communiquée au personnel afin d'examiner ce qui peut être mis en place sans compromettre la santé et la dignité de la patiente, tout en tenant compte des contraintes sanitaires du personnel soignant.

D'autres situations concernent les violences sexuelles, sexistes et conjugales. Si les femmes y sont particulièrement exposées, ces violences peuvent toutefois aussi être vécues par des hommes, notamment sur la route de l'exil et de la fuite. Ces lourdes réalités nécessitent l'établissement d'un lien de confiance

permettant aux personnes concernées de parler des violences vécues. Par exemple, dans le domaine de l'asile, des femmes ou des hommes, souvent très jeunes, peuvent avoir subi des violences sexistes et sexuelles. Ces expériences restent particulièrement difficiles à aborder et peuvent être entourées de honte, de pudeur ou de tabous. Des témoignages en atelier montrent que la présence d'une femme aumônière peut alors faciliter la parole, tant pour les femmes que pour les hommes. Les aumônières les accueillent et cheminent avec elles et eux, en mobilisant lorsque cela est pertinent, des ressources religieuses pour les soutenir et parfois déconstruire certaines interprétations susceptibles d'alimenter un sentiment de culpabilité lié aux violences subies. Ce même travail d'accompagnement se retrouve dans les cas de violences conjugales. Les aumônier·ère·s s'appuient à nouveau sur la confiance établie, la dignité et l'accueil des bénéficiaires, afin de les accompagner dans un cheminement individuel qui fait de leur foi une ressource et non un instrument de légitimation de la violence. Ces situations montrent également l'intérêt de disposer d'équipes mixtes d'aumônerie. Les institutions qui comptent des hommes et des femmes parmi leurs aumônier·ère·s musulmans soulignent ainsi l'intérêt de cette complémentarité.

La présence de femmes dans les équipes d'aumônerie invite également à distinguer plus clairement la fonction d'aumônier·ère de celle d'imam. Cette différenciation est d'autant plus importante que l'imam demeure souvent, pour les institutions comme pour les bénéficiaires, la figure spontanément associée à l'autorité religieuse et de ce fait à l'accompagnement spirituel musulman. Or, les deux fonctions ne se confondent pas. Il n'est pas nécessaire d'être identifié comme imam pour mener un travail d'accompagnement approprié : l'aumônier·ère musulman exerce un rôle spécifique, qui repose sur des compétences propres et ne dépend pas de la position d'imam. Cette distinction est particulièrement importante pour les femmes qui peuvent exercer comme aumônière sans disposer de ce statut traditionnellement masculin. Plusieurs aumôniers expliquent néanmoins que leur statut d'imam peut constituer, dans le cadre institutionnel, une ressource supplémentaire, mobilisable lorsqu'il faut faire valoir une forme d'autorité, par exemple pour transmettre des informations ou diriger la prière. Des femmes peuvent aussi disposer d'une autorité similaire à travers une formation théologique.

L'âge des bénéficiaires constitue une nouvelle dimension dont les aumônier·ère·s tiennent compte dans leurs méthodes d'accompagnement. Auprès des plus jeunes, ils et elles veillent à adopter une approche adaptée à leur âge et à leurs préoccupations. L'adolescence et l'entrée dans l'âge adulte peuvent notamment s'accompagner de questionnements identitaires, existentiels ou religieux. L'aumônier·ère musulman peut alors jouer un rôle d'accompagnement et d'orientation, notamment en temps de crise ou de situations présentant un risque de radicalisation. Il ou elle peut accompagner la ou le jeune dans son cheminement et l'aider à poser des repères. Ce besoin peut être renforcé par un « vide théologique », un « trou identitaire » (Larroque, 2021), lorsque la transmission religieuse au sein de la famille ou de la communauté est insuffisante et ne constitue pas la principale source d'apprentissage. C'est notamment le cas de certains converti·e·s, mais aussi de jeunes musulman·e·s qui se forment de façon autonome. Les ressources disponibles pour approfondir leurs connaissances religieuses peuvent par ailleurs ne pas répondre à leurs attentes : en Suisse, d'une part, les possibilités de suivre une formation théologique musulmane formelle et reconnue restent limitées ; d'autre part, les enseignements proposés dans les communautés ou les prêches des imams peuvent être perçus par certain·e·s comme éloignés des questions et des réalités auxquelles ils et elles sont confrontés. Internet et les réseaux sociaux constituent dès lors, parmi d'autres, des espaces où chercher des informations, des réponses ou des interlocuteur·trice·s. Les contenus qui y circulent étant très divers, leur fiabilité et leur contextualisation peuvent toutefois fortement varier.

Les origines et les éventuels parcours migratoires peuvent aussi influencer l'accompagnement proposé par les aumônier·ère·s musulmans. Dans certains contextes institutionnels, en particulier dans le domaine de l'asile, les bénéficiaires peuvent ne pas maîtriser l'une des langues nationales suisses. La communication constitue alors un enjeu important de l'accompagnement. Dans de nombreux cas, les aumônier·ère·s musulmans mobilisent leurs compétences linguistiques en s'exprimant par exemple en arabe, en turc ou encore en albanais. Outre les langues, les origines culturelles ou ethniques peuvent également jouer un rôle dans la socialisation religieuse des bénéficiaires. Les traditions de l'islam étant diversement présentes selon les pays et les régions, les personnes peuvent avoir été familiarisées avec des courants

sunnites ou chiites, sans que leur origine permette pour autant de présumer de leur propre orientation religieuse. De plus, en Suisse, ces différentes traditions coexistent et se recomposent dans un contexte marqué par la pluralisation et l'individualisation des croyances. Cette hétérogénéité se retrouve également dans les manières d'interpréter et de vivre l'islam. Les bénéficiaires peuvent ainsi se reconnaître ou naviguer entre des orientations littéralistes, mystiques, libérales, réformistes, etc. Ces orientations ne constituent toutefois pas des catégories figées ou mutuellement exclusives : les personnes peuvent combiner différentes références, en privilégier certaines selon les situations ou encore voir leur rapport au religieux évoluer au cours de leur vie. Certain·e·s peuvent ainsi se trouver dans une période de questionnement, envisager une conversion à l'islam ou, au contraire, prendre leurs distances avec certaines pratiques ou discours. Dans certaines institutions, les aumônier·ère·s peuvent également être amenés à accompagner des personnes ou des familles aux appartenances religieuses diverses, par exemple des couples musulmans et chrétiens. Cette diversité des appartenances, des orientations et des rapports au religieux suppose moins de maîtriser l'ensemble des courants et des interprétations que de disposer de connaissances théologiques suffisamment larges pour identifier et situer les références mobilisées par les bénéficiaires. Ces connaissances ne servent pas à disposer de réponses prêtes à l'emploi ni à placer les personnes dans des catégories rigides, mais à comprendre et à contextualiser les demandes comportant une dimension religieuse. L'aumônier·ère doit ainsi pouvoir reconnaître les limites de ses propres connaissances et savoir, lorsque cela est nécessaire, vers quelles ressources ou personnes compétentes se tourner.

La capacité à s'orienter dans cette diversité constitue ainsi une compétence à part entière de l'accompagnement. La mise en réseau des aumôniers et aumônières musulmans constitue à cet égard une ressource importante. Un Réseau Romand d'Aumônier·ère·s Musulmans (RRAM) s'est formé sous l'impulsion de ce projet. Des aumônier·ère·s de plusieurs cantons romands, engagés dans diverses institutions et disposant d'expertises variées se sont réunis dans l'intention d'ériger une plateforme de partage de compétences, d'expériences, de contacts et de développement de connaissances. Ce type de réseau permet notamment aux aumônier·ère·s de solliciter plus aisément des collègues ayant des connaissances thématiques approfondies sur une question particulière. Par exemple, si des aumônier·ère·s musulmans d'un certain canton s'interrogent sur l'accompagnement des patient·e·s souhaitant recourir à l'assistance au suicide, ils et elles peuvent plus facilement joindre des homologues expérimentés sur cette question dans un autre canton. Cela permet également de constituer un répertoire de personnes-ressources incluant des orientations religieuses minoritaires, comme les courants chiites.

Toute cette diversité s'exprime par des besoins matériels et rituels concrets. Leur prise en charge par les aumônier·ère·s s'insère dans la mission d'accompagnement. Le chapitre suivant met en évidence les observations relevées durant les ateliers.

6. Prestations matérielles et rituelles

Les demandes matérielles et rituelles font partie des tâches récurrentes auxquelles les aumônier·ère·s musulmans répondent efficacement. Selon le contexte institutionnel, il peut être difficile de mettre en pratique sa religion. La liberté de conscience étant un droit garanti par la Constitution, les institutions s'organisent pour y répondre. De plus, l'inclusion de la dimension spirituelle montre, de façon constante et fiable, qu'elle peut être une ressource pour le bien-être personnel ou faciliter certaines missions institutionnelles. Dans les centres de détention, les personnes détenues sont fortement limitées dans les objets qu'elles peuvent emporter avec elles et conserver en cellule. Quant aux institutions de soin, à l'armée ou aux centres fédéraux d'asile, les mouvements peuvent être limités et l'alimentation est presque exclusivement fournie par l'institution. Dès lors, les aumônier·ère·s musulmans deviennent des vecteurs privilégiés entre l'institution et les bénéficiaires afin d'identifier le besoin et lui trouver une solution adaptée. Les prestations matérielles se divisent en trois catégories : la première touche aux objets rituels et de culte, la seconde à l'alimentation et la dernière à la mise à disposition de locaux.

Premièrement, la majorité des demandes d'objets rituels découle des cinq prières journalières, l'un des cinq piliers de l'islam. Ces dernières sont précédées d'ablutions, s'effectuent en direction de La Mecque, à des moments précis de la journée, dans une tenue conforme et sur une surface propre. Les aumônier·ère·s musulmans représentent de précieuses ressources, non seulement pour orienter les personnes vers La Mecque et leur indiquer les horaires des prières quotidiennes, mais aussi pour leur fournir des tapis de prière ou des tenues couvrantes, telles que de longues tuniques portées aussi bien par les hommes que par les femmes, ou des voiles de prière. À ces prières quotidiennes s'ajoute la prière du vendredi, un office collectif qui rassemble les fidèles à la mi-journée et suppose un sermon prononcé par une personne qualifiée. Contrairement aux prières individuelles, elle soulève des besoins d'ordre organisationnel plus que matériel, comme la mise à disposition d'un espace suffisant, d'un créneau horaire et, parfois, d'un·e intervenant·e pour la diriger. Les aumônier·ère·s jouent ici un rôle d'intermédiaire entre les bénéficiaires et l'institution afin d'en rendre la tenue possible dans le respect du cadre. Selon les orientations religieuses, de nouveaux besoins matériels peuvent émerger, comme la mise à disposition de turba/muhr (pierre de prière) utilisée par certaines personnes chiites lors des prosternations. Afin de faciliter ce travail des aumônier·ère·s musulmans, l'institution gagnerait à définir en interne une procédure claire et standardisée autorisant l'introduction de ce genre de matériel.

Outre les prières, quatre autres points se sont distingués. Il s'agit de demandes de chapelets, de calendriers islamiques, de matériel pour le lavage mortuaire et enfin du Coran et de livres religieux. Les aumônier·ère·s musulmans organisent et font venir le matériel adapté et autorisé au sein de l'institution afin que les bénéficiaires puissent y avoir accès sans complication. Les chapelets et les livres religieux servent à des fins rituelles et de cheminement spirituel, tandis que le calendrier islamique répond à des besoins internes d'organisation. Il permet d'identifier le début et la fin du ramadan et les jours de célébrations. Enfin, le matériel de lavage mortuaire s'insère dans un contexte de fin de vie et répond à un fort besoin de l'entourage et des défunt·e·s. Il nécessite des draps blancs, un lit avec un accès à l'eau pour le lavage.

La deuxième prestation récurrente concerne l'alimentation, y répondre nécessite une connaissance rigoureuse des ressources et du règlement de l'institution conjuguée à une écoute active des besoins des bénéficiaires. Selon l'institution, les restrictions peuvent être plus ou moins prononcées. Par exemple, dans les institutions de soin le régime alimentaire est conditionné par les instructions médicales. Trouver un équilibre entre la santé des patient·e·s, leurs convictions et les ressources institutionnelles exige des compétences et des connaissances aiguisées.

Demande concernant le régime halal à l'armée

Un militaire qui se plaignait de l'absence de nourriture halal a été redirigé vers un·e aumônier·ère musulman. Il est accueilli et est informé du règlement qui prévoit, dans la mesure du possible, une alternative ovo-lacto-végétarienne pour répondre à toute forme de régime excluant la viande. Il répond alors que la nourriture végétarienne est indigeste, qu'il a constamment mal au ventre et qu'il a perdu 10 kg en peu de semaines. À ces difficultés s'ajoutaient la pression à l'armée et un récent décès dans sa famille. Il devait ainsi faire face à plusieurs épreuves en même temps, sans pouvoir se nourrir suffisamment. En accueillant son témoignage, le dialogue a progressivement permis d'identifier son problème : il n'exigeait pas de la nourriture halal, mais il souhaitait simplement pouvoir manger suffisamment pour faire face aux difficultés rencontrées au sein et en dehors de l'armée. Toutefois, il ne savait pas à qui s'adresser ni s'il y avait droit. Avec l'aumônier·ère, il a pu clarifier ses ressources personnelles et celles auxquelles il pouvait recourir au sein de l'armée. Cet exemple montre que, même lorsqu'une alternative végétarienne est prévue, certaines situations ne peuvent pas être résolues par une réponse standardisée. Le dialogue avec des aumônier·ère·s permet d'éclaircir ces « zones grises » (Becci, 2018).

Le troisième point énonce le besoin d'un espace dédié au recueillement, à la prière, aux rassemblements et de la mise à disposition des objets mentionnés précédemment. Ce type de lieu peut comprendre des espaces confessionnels distincts ou prendre la forme d'un espace neutre partagé. L'Hôpital de Rennaz (VD) a fait ce choix en faisant appel à un artiste pour concevoir une décoration modulable avec une aspiration spirituelle. L'esthétique repose sur des matériaux naturels et des paysages inspirés de l'histoire européenne. Cet aménagement permet d'offrir, à travers l'art, un espace libre d'interprétation et ouvert à toutes et tous. À l'inverse, les Hôpitaux Universitaires de Genève ont aménagé un vaste espace de ressourcement comprenant quatre zones délimitées par des devantures : chrétienne, juive, musulmane et humaniste.

Chaque paroi est animée par une projection en lien avec l'orientation spirituelle ou religieuse dédiée. Cette configuration répond à leurs besoins et ressources institutionnelles. En plus d'un lieu dédié aux activités spirituelles et cultuelles, un local plus intimiste destiné aux entretiens avec les aumônier·ère·s peut constituer une valeur ajoutée dans certaines institutions. Pouvoir se rencontrer dans un espace calme, adapté et équipé d'objets de culte et de livres religieux peut favoriser un sentiment de sécurité et de confiance des personnes accompagnées. Cela peut être particulièrement requis lorsque ces dernières ont vécu des expériences difficiles et qu'elles disposent de peu d'intimité comme dans les Centres Fédéraux d'Asile (CFA), les établissements de détention ou l'armée.

Face à l'énumération de ces besoins matériels, il est essentiel de préserver une écoute active et d'éviter les généralisations. Par exemple, si une personne manifeste la volonté de manger halal, il convient de dialoguer avec elle pour identifier ses besoins concrets, certaines personnes s'alimentent strictement avec une viande labellisée halal tandis que d'autres consomment tout sauf le porc. Les horaires de prières et les dates de célébrations religieuses peuvent aussi sensiblement varier selon les orientations religieuses des personnes accompagnées. Les aumônier·ère·s musulmans s'insèrent ainsi dans ce dialogue entre les bénéficiaires et l'institution afin de faire des ponts, trouver des solutions et proposer un accompagnement adapté.

Accompagner une telle diversité de besoins exige une bonne maîtrise des connaissances religieuses, ce qui soulève la question de la formation des aumônier·ère·s mais également de l'information du reste du personnel institutionnel, deux dimensions développées ci-dessous.

7. Formation et information

La formation est apparue comme un double enjeu : celle des aumônier·ère·s eux-mêmes, condition de la qualité et de la légitimité de leur accompagnement, mais aussi leur aptitude à former et à sensibiliser le personnel des institutions, qui s'est révélée comme une attente récurrente du terrain. On attend des aumônier·ère·s des connaissances religieuses approfondies, mais aussi la capacité d'en faire usage dans un cadre institutionnel. De telles connaissances leur permettent de mobiliser plusieurs ressources théologiques et de contextualiser les positions normatives lorsque c'est nécessaire. À titre d'exemple, les tensions entre personnes détenues qui se réclament d'avis juridiques différents sont gérées par l'aumônier·ère en situant les positions des quatre grandes écoles du sunnisme et en rappelant la légitimité de leur divergence pour apaiser le différend.

Au-delà des situations tendues, les aumônier·ère·s musulmans ont développé un accompagnement adapté à chaque contexte institutionnel. Dans le cadre des établissements de privation de liberté, les exigences rituelles sont envisagées à la lumière des contraintes du lieu, par exemple la possibilité de s'alimenter de nourriture halal alors que les établissements soumettent tout ce qui entre à une autorisation et sont contraints par les budgets. Les détenu·e·s doivent trouver un équilibre entre leur régime alimentaire, leurs limites personnelles et ce que l'établissement peut et souhaite mettre en place. Quant au sentiment de culpabilité et au rapport à la faute qui les a amenés en détention, ils sont accompagnés à partir des registres du repentir, de la miséricorde divine et de la patience dans l'épreuve. Dans les institutions de soins, l'approche théologique se déploie autour de plusieurs questions telles que la fin de vie et l'arrêt des traitements. La licéité religieuse de l'interruption des mesures de maintien en vie, notamment en cas de mort cérébrale, y est régulièrement interrogée par les proches. Ces derniers se demandent par exemple si l'interruption des mesures de maintien en vie équivaut à « tuer » leur proche, ce qui représente un choix à la fois émotionnellement difficile et éthiquement ambigu. Une autre série de questions concerne le début de la vie, de l'interruption de grossesse à la procréation médicalement assistée, pour lesquelles les positions normatives doivent être situées et expliquées avec nuance afin d'accompagner les personnes concernées dans leurs décisions. À cela s'ajoute la question, propre au contexte suisse, du suicide assisté, qui confronte l'accompagnement à des dispositifs légaux sans équivalent dans les pays d'origine de nombreux bénéficiaires. La dimension rituelle occupe également une place centrale au moment du décès, à travers des gestes comme la toilette mortuaire, y compris dans les situations périnatales. Dans le champ de l'asile, l'approche théologique répond d'abord à plusieurs questions de sens soulevées par l'expérience de la migration : la souffrance, la perte et l'incertitude. Accompagner des personnes avec des vécus aussi lourds requiert des connaissances fines pour aider les bénéficiaires à faire vivre leur propre résilience. Les aumônier·ère·s trouvent moyen de le faire en s'adaptant à chaque individualité et évitent de confronter leur complexité à des explications religieuses hâtives, par exemple en réduisant toute souffrance au fait de « s'en remettre à Dieu et patienter ». Bien que les valeurs de patience et de confiance en Dieu soient précieuses, elles doivent être savamment mobilisées auprès de la personne accompagnée pour qu'elle puisse y trouver sens et ressource. La question des conversions se pose également, l'aumônier·ère devant discerner la démarche spirituelle sincère de celle qui se manifeste dans l'espoir de faciliter une procédure d'asile, par exemple en informant les personnes concernées que leur religion n'influencera pas la prise en charge de leur dossier. Le jeûne du ramadan dans les structures d'hébergement se conjugue à une grande diversité intra-musulmane, culturelle et confessionnelle, qui exige une médiation attentive fournie par les aumônier·ère·s musulmans. Ces dernier·ère·s contribuent à renforcer la cohésion durant cette période à la fois festive et éprouvante, où se croisent plusieurs visions et façons de pratiquer.

Les connaissances décrites précédemment ne servent pas uniquement à l'accompagnement des bénéficiaires. Les institutions attendent également des aumônier·ère·s de contribuer à informer, voire à former, le personnel sur ces questions religieuses. Cette attente passe d'abord par des sensibilisations ponctuelles aux principes et aux rites de l'islam, destinées aux équipes de sécurité, sociales ou médicales qui se trouvent régulièrement confrontées à des situations liées à l'alimentation, au jeûne ou à la prière sans toujours disposer des repères nécessaires. Elle passe aussi par la transmission de supports écrits, tels que des fiches ou des affiches informatives sur les bonnes pratiques à observer durant le ramadan, par exemple en matière de prise de médicaments, ou sur le calendrier des fêtes religieuses. L'au-

mônier·ère est ainsi sollicité comme ressource et comme relais d'un décodage culturel et religieux au sein de l'institution. Bien que nécessaire, ce type de démarche ne peut remplacer une présence humaine qui aborde chaque personne individuellement. En effet, des situations semblables en apparence recouvrent parfois des réalités très différentes. Deux personnes peuvent demander si un traitement médical les autorise à rompre le jeûne, l'une cherche seulement à être assurée de la licéité du geste tandis que l'autre exprime à travers cette question un sentiment de culpabilité. Seule une rencontre individuelle permet de l'entendre et de l'accompagner.

Attendre des aumônier·ère·s musulmans des connaissances brutes et poussées en études islamiques entre cependant en contradiction avec les ressources existantes en Suisse car il n'existe pas d'offre académique répondant à ce besoin précis. Cette absence de formation pèse ici doublement, car elle répondrait non seulement aux besoins des musulman·e·s en leur offrant un savoir fiable, ancré dans la tradition théologique islamique et attentif au contexte suisse, mais elle répondrait également aux besoins institutionnels qui attendent des aumônier·ère·s musulmans un bagage théologique solide. Afin de développer une réflexion théologique pertinente pour la pratique en Suisse, le sous-chapitre suivant présente un projet mené conjointement par QuaMS à Zurich et le CSIS à Fribourg, qui développe les liens entre la pratique de l'accompagnement spirituel et les études islamiques.

Vers une théologie de l'aumônerie

L'aumônerie musulmane est ancrée dans la tradition théologique islamique. Toutefois, cet ancrage ne se transpose pas de lui-même dans le contexte où l'aumônerie s'exerce aujourd'hui : au sein d'institutions séculières, dans une approche centrée sur la personne et ses besoins, au contact d'une grande diversité de personnes et de situations de vie. La manière dont les ressources théologiques y interviennent concrètement doit faire l'objet d'un travail et d'une réflexion spécifiques. Cela se manifeste dans des questions récurrentes issues de la pratique, par exemple des décisions d'éthique médicale qui ne peuvent être réglées par une réponse valable en toutes circonstances, mais qui doivent être traitées au cas par cas et sur des bases théologiques solides (Isis-Arnautović & Halilović, 2023).

Pour garantir la qualité de l'accompagnement dans ce contexte, il est nécessaire de disposer d'un lieu où la réflexion théologique et la pratique de l'aumônerie sont mises en relation de manière systématique, en tenant compte du contexte suisse. C'est de ce besoin qu'est né en 2020 le projet « Théologie de l'aumônerie », mené conjointement par QuaMS et le Centre Suisse Islam et Société (CSIS) de l'Université de Fribourg. Il réunit des formations continues, des intervisions modérées théologiquement à partir de cas concrets issus de la pratique ainsi que des publications en un espace commun d'apprentissage et de réflexion (Esma Isis-Arnautovic, 2024). Il vise à renforcer les compétences théologiques des aumônier·ère·s musulmans, à garantir des standards déontologiques et à consolider leur rôle dans un champ professionnel encore jeune.

Quelle théologie fonde l'aumônerie ?

Bien que le terme « Théologie de l'aumônerie » n'ait été conçu à l'origine que comme un titre de projet, il peut aussi se comprendre comme la visée programmatique d'une aumônerie exercée de manière professionnelle.

Sur le fond, il ne désigne pour l'heure aucun modèle achevé, mais un processus de négociation vivant et en devenir : différents acteur·rice·s discutent par exemple le rapport qu'entretiennent l'aumônerie et la théologie, ou encore l'ampleur, la forme et le moment des interventions théologiques. Quatre paramètres encadrent ce processus et avec lui la compréhension même de la théologie :

1. L'ancrage clair dans la tradition théologique islamique ;
2. L'applicabilité dans la pratique de l'aumônerie et la résonance auprès des personnes accompagnées ;
3. La compatibilité avec les normes professionnelles et déontologiques de l'aumônerie ;
4. Les attentes des institutions séculières, en tant que lieux où l'aumônerie s'exerce.

De ces marqueurs découle l'orientation des théologies, volontairement au pluriel, susceptibles de fonder l'aumônerie. À condition que la pratique de l'aumônerie musulmane n'agisse pas de manière normative et directive, mais travaille de façon centrée sur la personne, ses besoins et ses ressources, avec une sensibilité à la pluralité et à la diversité (Burbach, 2019; Gärtner, 2023; Uçak-Ekinci, 2025), les conditions-cadres laissent explicitement place à différentes approches théologiques. Cette marge de manœuvre dans la forme ne signifie toutefois aucun arbitraire quant à l'origine : la théologie de l'aumônerie ne s'oppose pas diamétralement à la théologie classique, mais elle puise dans le canon des disciplines islamiques classiques (Isis-Arnautovic et al., 2023). Sans mise en dialogue avec les discours théologiques islamiques, l'aumônerie musulmane ne peut offrir un accompagnement authentique et c'est de cette authenticité que dépend la reconnaissance par les membres de la communauté religieuse musulmane, et donc par les personnes accompagnées.

C'est précisément cette marge d'approches théologiques possibles qui exige une compréhension réfléchie de ce que la théologie accomplit ici et du rôle qu'elle y joue. La question centrale est la suivante : *comment* la théologie trouve-t-elle concrètement à s'appliquer dans l'aumônerie ?

Qui profite de la théologie de l'aumônerie ?

Ce qu'accomplit la théologie de l'aumônerie se manifeste simultanément à plusieurs niveaux et bénéficie directement à au moins quatre types d'acteur·rice·s. Premièrement, elle permet aux aumônier·ère·s d'approfondir leurs connaissances des discours théologiques islamiques actuels, par exemple sur les questions d'éthique médicale en fin de vie ou sur la gestion de la honte et de la culpabilité dans le contexte de l'exécution des peines, de découvrir la diversité théologique et de mener une réflexion sur leur pratique de l'aumônerie. Deuxièmement, elle renvoie les questions issues de la pratique vers la théologie en tant que science menée sur le plan académique et en amorce le traitement scientifique. Les personnes accompagnées y gagnent d'être accompagnées par des aumônier·ère·s dotés d'une compréhension réfléchie de la foi et capables, grâce à leur connaissance d'un éventail de positions théologiques, d'offrir un accompagnement taillé sur mesure. Les institutions, enfin, profitent de ce que les aumônier·ère·s se confrontent à leur propre positionnement théologique et contribuent ainsi à la professionnalisation du champ.

Esma Isis-Arnautović (CSIS) et Abduselam Halilovic (QuaMS)

8. Décodage, médiations culturelles et religieuses

L'expertise du CSIS sur les questions d'aumônerie, tout comme les ateliers réalisés durant le projet, ont montré que le « décodage culturel » et les médiations culturelles ou religieuses occupent une place prépondérante dans le travail des aumôniers et aumônières musulmans, dans tous les contextes institutionnels dans lesquels ils et elles interviennent. Ces interventions peuvent concerner les relations entre les bénéficiaires de l'aumônerie et leur famille, mais aussi entre les bénéficiaires et les professionnel·le·s ou plus largement l'institution. Dans les centres fédéraux d'asile (CFA) par exemple, ils et elles peuvent intervenir lorsque des tensions apparaissent autour des règles du centre, lors de contrôles à l'entrée ou lorsqu'un·e requérant·e estime faire l'objet d'une discrimination. En détention, le décodage peut porter sur des comportements ou des discours à caractère religieux qui interrogent le personnel, comme l'intensification soudaine d'une pratique religieuse ou la contestation d'une règle au nom de l'islam. Ces différentes interventions ont en commun de placer les aumônier·ère·s à l'interface de plusieurs systèmes de références.

Le décodage constitue une première dimension du travail de médiation culturelle ou religieuse. Il consiste à comprendre ce qui se joue derrière une question, un comportement ou un conflit. Une demande exprimée dans un registre religieux peut en effet aussi engager des représentations de la famille, du corps, de la maladie, de l'autorité ou encore des rapports entre femmes et hommes. À l'inverse, certaines règles ou décisions institutionnelles peuvent être difficiles à comprendre ou être interprétées à partir d'un autre cadre de référence. Dans les établissements de santé zurichois, les aumônier·ère·s parlent par exemple d'un travail de médiation entre le « système famille » et le « système hôpital » (Schmid & Sheikhzadegan, 2025). En effet, une discussion sur un prochain arrêt thérapeutique peut être vue comme un refus de soin, alors que le personnel médical la considère comme l'option la plus respectueuse de la dignité de la personne ; la demande de retrait du voile peut être comprise comme une atteinte à la pudeur, là où le personnel soignant y voit le respect d'un protocole d'hygiène au bloc opératoire. L'aumônier·ère peut alors expliciter les logiques qui sous-tendent les positions de chacun·e et contribuer à éviter qu'un décalage d'interprétation ne se transforme en conflit. L'enjeu ne consiste donc pas seulement à traduire une demande, mais à en saisir les différents registres et à la restituer dans son contexte.

Ce travail suppose également que les aumônier·ère·s connaissent le fonctionnement de l'institution dans laquelle ils et elles exercent, ses règles, les responsabilités de ses professionnel·le·s et les limites de ce qui peut y être proposé. L'étude menée dans les établissements de santé zurichois démontre que leur intégration professionnelle progresse à mesure qu'ils et elles acquièrent une connaissance des voies de communication, des procédures, des règles et de la culture organisationnelle propres à chaque institution. La médiation se construit dans cette double connaissance. L'aumônier·ère peut traduire un besoin individuel dans un langage compréhensible pour un·e professionnel·le tenu par des procédures ; réciproquement, il ou elle peut expliquer une règle ou une décision institutionnelle en tenant compte du système de références de la personne accompagnée. Dans les CFA ou dans les établissements de privation de liberté, il peut aussi arriver qu'un·e aumônier·ère soit appelé à intervenir pour désamorcer des tensions avant qu'elles n'entraînent une mesure sécuritaire ou disciplinaire. Quel que soit le contexte institutionnel, leur disposition à l'écoute et au dialogue, leur capacité à expliquer autrement certaines règles ou mesures, voire, lorsque cela s'avère pertinent, à mobiliser un registre religieux pour les rendre intelligibles dans l'univers de sens du bénéficiaire, constituent certaines de leurs compétences-clés.

Ce travail de médiation est souvent facilité par certaines proximités : le partage d'une langue, de références religieuses ou culturelles et parfois d'une expérience migratoire peut permettre de saisir plus aisément certaines références implicites, sans pour autant constituer le fondement de la médiation. Cette nuance est importante et a été soulignée dans les ateliers. Les bénéficiaires des aumôneries musulmanes présentent une grande diversité de langues, de trajectoires migratoires, de références culturelles, d'orientations religieuses et de manières de vivre leur religion. Partager une appartenance à l'islam ne signifie donc pas partager une même culture ou une même compréhension du religieux. Les aumônier·ère·s musulmans ont ainsi insisté sur le risque de réduire leur travail à celui de médiateur·trice·s culturels ou de médiateur·trice·s du fait religieux, comme si leur capacité à comprendre certaines situations découlait d'abord de leur appartenance religieuse. Une telle lecture tend à invisibiliser les compétences acquises par la formation et l'expérience : savoir écouter, distinguer les différents registres

d'une situation, contextualiser une demande ou un comportement et apprécier quand le recours à une explication culturelle ou religieuse est pertinent. Elle risque également, alors que nombre d'entre eux et elles sont suisses, de les maintenir dans une forme d'altérité, voire d'étrangéité. La médiation culturelle et religieuse constitue donc bien une dimension de leur travail, mais elle est une compétence professionnelle construite plutôt que la conséquence d'une proximité culturelle ou religieuse supposée ou avérée.

Le décodage et la médiation amènent les aumônier·ère·s à agir à l'interface de différents systèmes de références. Ils et elles ne se contentent ainsi pas de « traduire » une langue, une culture ou une religion : leur travail contribue à rendre une situation intelligible ou acceptable aux différentes parties en présence et à co-construire une réponse adaptée au contexte institutionnel. Ce travail d'interface se prolonge dans la collaboration avec les professionnel·le·s et les autres intervenant·e·s, ainsi que dans la transmission d'informations et de connaissances au sein des institutions.

9. L'aumônerie, une expression des collaborations interprofessionnelles

Le projet a rassemblé, autour de chacune des institutions abordées, des actrices et acteurs institutionnels, étatiques et associatifs qui avaient peu, voire aucune occasion de se rencontrer. Cela a contribué à gommer certaines asymétries hiérarchiques et à faciliter la communication, mettant en évidence les besoins et pratiques liés à la profession d'aumônier·ère musulman. Par exemple, les aumônier·ère·s ont mis en évidence l'envergure de l'accompagnement apporté au personnel, en plus de celui des bénéficiaires classiques des institutions. Cet accompagnement passe parfois inaperçu aux yeux de la hiérarchie car il a tendance à se dérouler de façon plus officieuse, au détour d'une discussion dans un couloir ou par une écoute lors de situations tendues. La présence des aumônier·ère·s offre ainsi un accueil sans jugement sur le lieu de travail. Cette constatation ressort par exemple en prison : alors que les débats sur l'environnement conducteur de radicalisation battaient leur plein, un directeur de prison témoigne de sa satisfaction d'avoir déjà dans son équipe un aumônier musulman à même de sentir le climat religieux parmi les détenus, de prévenir les éventuels discours clivants ou encore d'anticiper la prise en charge de personnes condamnées pour des actes en lien avec une idéologie extrémiste. Cela permet de contribuer à la cohésion interne de l'établissement, allégeant ainsi le travail du personnel pénitentiaire.

Au-delà du soutien et de l'écoute, les aumônier·ère·s peuvent aussi soulager le personnel en prenant le relais de certaines discussions avec les bénéficiaires et éventuellement leurs proches, puis en transmettant les éléments nécessaires. C'est notamment le cas dans les institutions de soin, où les aumônier·ère·s peuvent intervenir une fois les questions médicales clarifiées avec le ou la médecin afin de poursuivre l'accompagnement de la patientèle et de son entourage. Cette transmission repose sur un savoir-faire équilibré qui respecte l'intimité des bénéficiaires tout en garantissant le bon déroulement des soins. Dans certaines institutions, une partie de cette transmission s'effectue de façon numérique, au moyen de logiciels prévus par l'établissement. Les aumônier·ère·s musulmans s'insèrent alors dans ce fonctionnement en maîtrisant ces outils. Afin de coordonner leur travail, les aumônier·ère·s s'organisent en équipes qui rassemblent souvent plusieurs confessions et, plus rarement, plusieurs religions. Ces collaborations de nature professionnelle comportent une dimension interreligieuse.

Les aumônier·ère·s collaborent entre eux et elles dans le cadre d'une mission institutionnelle, comme ils et elles le font avec d'autres professionnel·le·s, notamment les soignant·e·s ou les agent·e·s de détention. Même lorsque les aumônier·ère·s musulmans sont intégrés de façon bénévole, leur activité peut présenter plusieurs caractéristiques d'une pratique professionnelle : coordination institutionnelle, respect du règlement interne et du secret de fonction, modalités de transmission des informations et participation à la mission de l'institution. Le bénévolat n'exclut donc pas l'inscription de leur activité dans une dynamique interprofessionnelle. Les connaissances liées aux différentes traditions religieuses constituent alors autant de compétences réunies dans l'équipe, ce qui permet par exemple à des aumônier·ère·s chrétiens de bénéficier des connaissances de leurs collègues sur l'islam et inversement. Intervenir à plusieurs sur une situation qui le requiert devient alors plus simple, comme dans l'accompagnement d'une famille religieusement mixte. La complémentarité des profils et des compétences permet ainsi de mieux répondre à la diversité des situations rencontrées.

Afin de répondre aux besoins relevés durant les ateliers, d'optimiser la collaboration interprofessionnelle et de mener à bien les missions institutionnelles, ce projet a permis de dégager quelques recommandations présentées dans le chapitre suivant.

Articulation des relations interprofessionnelles

L'interprofessionnalité désigne la collaboration coordonnée de différents groupes professionnels autour d'un objectif commun. On en parle en particulier dans les établissements de santé, mais l'aumônerie dans les centres fédéraux d'asile peut elle aussi servir d'exemple pour illustrer les opportunités et les défis de l'interprofessionnalité.

La première dimension de l'interprofessionnalité englobe la connaissance mutuelle et la confiance. Chaque fois que l'aumônerie musulmane a été introduite dans un centre fédéral d'asile, des expressions de méfiance, de craintes et de réserves ont également émergé. Les aumônier·ère·s musulmans allaient-ils et elles faire du prosélytisme ? Quelle conception de l'islam défendraient-ils et elles, et comment éviter que des interprétations radicales ne trouvent un espace d'expression ? Ces interrogations recoupent aussi les stéréotypes à l'égard des musulman·e·s, largement répandus et ancrés dans la société. On voit ainsi à quel point il est important d'informer le plus largement possible sur l'offre et le profil de l'aumônerie musulmane au sein des institutions, et ce tant auprès des personnes réfugiées, des patient·e·s ou des personnes détenues qu'auprès de l'ensemble du personnel. Dans certaines institutions, des dépliants ont été élaborés afin de pouvoir être distribués à tou·te·s. Cela permet de garantir une large diffusion de l'information. Les dépliants ne sauraient toutefois remplacer le contact personnel : les aumônier·ère·s musulmans devraient pouvoir se présenter lors des réunions d'équipe, d'assemblées ou de séances d'information. La confiance ne se construit que par l'échange personnel. Un aumônier musulman décrit comment la méfiance à l'égard de l'aumônerie a pu être surmontée : « Maintenant, ils comprennent ce que nous faisons. Avant, nous devions expliquer à nos collègues ce que nous faisions. Certains se disaient alors : 'pourquoi y a-t-il seulement une aumônerie ici ?'. Mais aujourd'hui, ils trouvent notre travail très important. » (Schmid et al., 2023, 32.) À l'inverse, il est tout aussi indispensable que les aumônier·ère·s sachent en quoi consistent les tâches des autres groupes professionnels.

C'est à partir de là que peut se déployer la deuxième dimension de l'interprofessionnalité, qui englobe la communication et la collaboration institutionnalisée. Ainsi, ce sont souvent les personnes chargées des soins ou de l'encadrement dans les centres fédéraux d'asile qui, au fil de leurs rencontres avec les personnes réfugiées, constatent qu'un entretien avec un·e aumônier·ère ferait du bien à telle ou telle personne. Elles établissent alors le contact et contribuent à ce qu'un besoin d'accompagnement spirituel soit identifié et à ce qu'une personne réfugiée entre en relation avec un·e aumônier·ère. Sans communication interprofessionnelle, certaines personnes réfugiées n'entreraient d'ailleurs jamais en contact avec les aumônier·ère·s. L'interprofessionnalité traduit aussi le fait que la santé et le bien-être, compris de manière holistique, comportent également une dimension spirituelle et religieuse. Pour le personnel soignant ou d'encadrement, il est soulageant de savoir que des aumônier·ère·s sont présents et disposent du temps nécessaire à des entretiens approfondis. Dans certains centres fédéraux d'asile, des colloques et des échanges interprofessionnels réguliers réunissent les aumônier·ère·s et les autres groupes professionnels. L'approche holistique s'en trouve institutionnalisée et il devient possible de discuter ensemble des défis institutionnels comme des situations de certaines personnes. Pour les aumônier·ère·s, il est important de disposer d'un espace de confiance protégé et de pouvoir aussi adopter une position critique à l'égard des institutions. Comme le montre l'exemple de l'aumônerie dans le domaine de l'asile, le potentiel de l'aumônerie ne se déploie pleinement que lorsqu'elle est solidement intégrée au réseau de l'ensemble des collaborateur·trice·s et des groupes professionnels, et qu'elle s'inscrit dans un tout plus vaste.

10. Réflexions conclusives et recommandations

Durant une année, le projet a récolté les pratiques et les conditions de l'aumônerie musulmane dans les institutions de soin, d'asile et de privation de liberté. Les observations faites au sein des Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) ont servi de point d'ancrage dans la transposition du savoir-faire des aumônier·ère·s musulmans et des repères institutionnels. Les actrices et acteurs étatiques, associatifs et institutionnels ont apporté des visions complémentaires sur la profession de l'aumônerie musulmane, mettant en évidence le fonctionnement, les besoins et les limites. De ces regards croisés se dégage une série de constats, dont découlent les recommandations développées dans les lignes suivantes.

La première et principale constatation réside dans l'affirmation de la professionnalité de l'aumônerie musulmane. L'engagement des aumônier·ère·s, autrefois strictement bénévole et informel, s'est cristallisé autour de connaissances et de pratiques concrètes au service des institutions, donnant naissance à une profession aux tâches multiples et spécifiques. La nature des interventions est désormais mieux définie, soutenue par l'expérience des aumônier·ère·s, mais également par leur formation, qui intègre des compétences théologiques, sociales et relationnelles. Leur engagement n'est plus aux prémices d'un cahier des charges restreint, il est au contraire devenu fourni et complexe, au point d'intégrer la gestion et la compréhension de pratiques culturelles différentes ou encore le lavage mortuaire selon les rites islamiques.

En effet, il existe un décalage entre la maturité de la profession et les moyens qui lui sont alloués, ce qui constitue l'un des principaux enjeux à venir. Deux dimensions méritent d'être distinguées, la formalisation de la fonction et sa rémunération. La première fait l'objet d'une recommandation claire. Le point de bascule n'est pas le bénévolat en soi, mais son caractère informel au moment où l'institution attend un travail exigeant, réactif, engageant des responsabilités, des formations, des contraintes institutionnelles et une continuité. Un engagement informel laisse dans le flou le partage des rôles et les repères propres à chaque établissement, alors que doter la fonction d'un statut formel, même bénévole, permettrait de dépasser cette impasse. Ce cadre clarifierait le rôle des aumônier·ère·s musulmans et garantirait aux institutions le respect de leurs exigences, comme le

secret professionnel, les procédures de prise de contact ou la considération des lieux. Il est essentiel d'intégrer à ces réflexions une procédure interne claire et standardisée pour l'introduction du matériel rituel, l'accès des aumônier·ère·s musulmans et les modalités du travail interprofessionnel. La seconde dimension est celle du défraiement ou de l'indemnisation. Elle peut accompagner la formalisation sans en constituer une condition. Toutefois, attendre un travail qualifié et la fourniture de matériel sans compensation est difficilement tenable à long terme et peut contribuer à maintenir les aumônier·ère·s dans des conditions d'exercice asymétriques et précaires. Il est ainsi recommandé aux institutions concernées, en consultation et en partenariat avec les autorités cantonales et les faîtières musulmanes, d'examiner les possibilités de compensation financière des prestations d'aumônerie musulmane en fonction de la charge de travail effectivement assumée. Le financement de ces prestations devrait être envisagé comme une responsabilité partagée entre les différentes parties prenantes, afin qu'il ne repose pas durablement sur un seul acteur. Compte tenu des ressources limitées des organisations musulmanes et des cadres juridiques cantonaux qui restreignent parfois les possibilités de financement public, il ne s'agit pas de préconiser un modèle unique. Une première étape pourrait consister à documenter le volume et la nature des prestations fournies, puis à déterminer, selon les possibilités propres à chaque contexte, quelles formes de défraiement, d'indemnisation ou de financement peuvent être envisagées.

En parallèle de la question des ressources, il est également recommandé aux institutions d'évaluer de façon réaliste leurs attentes en matière de connaissances et de formation des aumônier·ère·s musulmans. D'une part, la volonté de disposer d'aumônier·ère·s ayant suivi des cursus théologiques semblables au modèle chrétien revient régulièrement. Un savoir religieux strictement théorique, aussi rassurant soit-il, n'est toutefois pas toujours mobilisable sur le terrain. Les demandes ayant trait au religieux relèvent en effet plus souvent de l'imbrication entre la personne accompagnée et sa foi dans un contexte institutionnel, que de sa seule foi. Il est donc plus avantageux d'attendre des diplômes témoignant de connaissances théologiques pouvant être mobilisées de façon pragmatique durant l'accompagnement plutôt qu'un savoir théorique peu ancré dans la réalité du terrain. Les aumônier·ère·s musulmans ne se destinent pas à être imams dans une mosquée, mais à exercer au sein d'une institution. Il en découle des formations pensées pour une posture en milieu séculier, plutôt que pour les débouchés traditionnels qui préparent des religieux au service d'institutions religieuses.

La variété des connaissances et compétences au croisement des institutions et des cantons ne saurait être réunie chez une seule personne, le développement d'un réseau d'aumônier·ère·s musulmans constitue alors une réponse concrète à la diversité des bénéficiaires. Cela permet de mettre en lien des personnes familiarisées avec différentes orientations religieuses, telles que le sunnisme ou le chiisme, mais également de partager un savoir-faire axé sur des thématiques particulières, telles que la fin de vie en institution de soin, les questions liées au genre ou encore l'aumônerie d'urgence. Développer ce réseau par des liens avec les associations et les communautés religieuses pourrait constituer une évolution future, à même de maintenir des contacts au plus près de l'actualité et des besoins qu'elle fait émerger.

Si le réseau structure la profession de l'extérieur, sa reconnaissance se joue tout autant à l'intérieur des institutions. Le projet a en effet mis en évidence les bénéfices d'une meilleure visibilité des aumônier·ère·s musulmans au sein des institutions. Il est donc recommandé de renforcer cette visibilité institutionnelle. Lorsqu'une équipe sait ce qu'un·e aumônier·ère peut apporter et à quel moment le solliciter, la collaboration interprofessionnelle s'en trouve facilitée et le rôle de chacun·e mieux articulé. Elle permet enfin d'intervenir plus rapidement et d'inscrire l'accompagnement dans une logique de prévention plutôt que de réaction à l'urgence. Une piste concrète consisterait à encourager l'intégration des aumônier·ère·s sur appel avec les équipes sur site. Ce rapprochement réduit le délai d'intervention dans les situations urgentes, bien qu'il mette à nouveau au défi les ressources sollicitées. Il donnerait ainsi aux aumônier·ère·s sur appel une place plus lisible dans l'organisation, au bénéfice de la coordination et de la clarté des rôles.

Bibliographie

Becci, I. (2018). Zones grises. Diversité religieuse et pouvoir en institution. Social Compass, 65(2), 199-214. https://doi.org/10.1177/0037768618768436

Burbach, C. (2019). Handbuch Personzentrierte Seelsorge und Beratung (Vandenhoeck&Ruprecht).

Dziri, A., Lang, A., & Schmid, H. (2022). L'aumônerie musulmane : Jalons et perspectives (CSIS-Papers 12). Centre Suisse Islam et Société.

Gärtner, S. (2023). Muslimische Seelsorge in einem interreligiös geprägten Gesundheitswesen : Ein Fallbericht und seine Hintergründe. Spiritual Care, 12(4), 333-341. https://doi.org/10.1515/spircare-2022-0067

Esma Isis-Arnautović, (2024, janvier 12). Théologie de l'aumônerie : Pertinence des compétences théologiques pour l'aumônerie musulmane. Islam & Society. https://islamandsociety.ch/2024/01/12/theologie-de-l-aumonerie-pertinence-des-competences-theologiques-pour-l-aumonerie-musulmane/

Isis-Arnautovic, E., Dziri, A., & Schmid, H. (2023). From Zakāt to Theological Anthropology (SZIG/CSIS-Studies 9). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigs.2023.009

Isis-Arnautović, E., & Halilović, A. (2023). Einblicke in eine theologisch moderierte Intervision – Ein Beitrag zur Selbstreflexion der muslimischen Seelsorge. Spiritual Care, 12(4), 315-323. https://doi.org/10.1515/spircare-2023-0046

Larroque, A.-C. (2021). Le trou identitaire : Sur la mémoire refoulée des mercenaires de l'Islam. Presses Universitaires de France.

Monnot, C. (2019). La diversité dans la cité : Les communautés religieuses en Suisse. In I. Becci, C. Monnot & O. Voirol (Éds.), Pluralisme et reconnaissance : Face à la diversité religieuse (p.p. 171–190). Presses universitaires de Rennes.

Schmid, H., Dubey, J., Roveri, T., & Sheikhzadegan, A. (2023). Muslimische Seelsorge in Bundesasylzentren. Vertiefte Evaluation des Pilotprojekts (SZIG/CSIS-Studies 8). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigs.2023.008

Schmid, H., & Lang, A. (Éds.) (2020). Muslimische Seelsorge im Kanton Zürich (SZIG-Papers 8). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigp.2020.08d

Schmid, H., Schneuwly Purdie, M., Lang, A., & Dziri, A. (2018). L'aumônerie dans les institutions publiques (CSIS-Papers 1). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/110.51363/unifr.szigp.2018.01f

Schmid, H., & Sheikhzadegan, A. (2025). Integration der muslimischen Seelsorge in Gesundheitseinrichtungen des Kantons Zürich (SZIG/CSIS-Studies 13). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigs.2025.013

Schmid, H., Sheikhzadegan, A., & Schneuwly Purdie, M. (2017). Der Pilotversuch muslimische Seelsorge im Testbetrieb Zürich (SZIG/CSIS Studies 2). Centre Suisse Islam et Société. https:// doi.org/10.51363/unifr.szigs.2017.002

Schmid, H., Sheikhzadegan, A., & Zurbuchen, A. (2022). Muslimische Seelsorge in Bundesasylzentren. Evaluation des pilotprojekts zuhanden des Staatssekretariats für Migration (SZIG/CSIS-Studies 6). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigs.2017.002

Schneuwly Purdie, M. (2011). « Silence… Nous sommes en direct avec Allah ». Réflexions sur l'émergence d'un nouveau type d'acteur en contexte carcéral. Archives de sciences sociales des religions, 1(153), 105-121.

Schneuwly Purdie, M., & Robinson, C. (2025). Faire de l'aumônerie musulmane un métier. Travail et pratiques aux Hôpitaux universitaires de Genève (SZIG/CSIS-Studies 14). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigs.2025.014

Schneuwly Purdie, M., & Zurbuchen, A. (2021). L'aumônerie dans les institutions publiques. Positionnements institutionnels, collaborations interreligieuses et enjeux de la profession (SGIZ/CSIS Studies 5). Centre Suisse Islam et Société. https://doi.org/10.51363/unifr.szigs.2021.005

Uçak-Ekinci, D. (2025). Die Bedeutung muslimischer Krankenhausseelsorge in einer diversitätssensiblen Palliativversorgung. Spiritual Care, 14(3), 215-219. https://doi.org/10.1515/spircare-2025-0080

Zurbuchen, A., Lindemann, A., & Becci, I. (2017). Religions et spiritualités dans les prisons en Suisse (Working Paper n° 13). https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_497D02921B85.P001/REF.pdf

Ressources en ligne

Fédération des organisations islamiques de Suisse, https://fids.ch/fr/

Qualitätssicherung der Muslimischen Seelsorge in öffentlichen Institutionen, www.islam-seelsorge.ch/

Réseau Romand des aumônier·ère·s musulman·e·s, http://www.rram.ch/

Des outils d'intelligence artificielle (Claude, ChatGPT, Gemini Notebook) ont été utilisés pour des tâches de correction, de traduction et de reformulation lors de la rédaction de ce CSIS-Papers. Le contenu et les analyses demeurent sous la responsabilité des auteur·trice·s.