



Femmes musulmanes à la conquête de l'entrepreneuriat : une conséquence de la stigmatisation du voile ?

Omaïma El Fatimi

©Une analyse de l'IRFAM, Liège 2024 – n°14

Le port du voile musulman sur les lieux de travail et de formation est un sujet de débats polarisants à travers l'Europe. Il suscite également une vive attention en Belgique. Au-delà des discussions législatives et médiatiques, créant une friction entre la liberté de culte et le droit au travail, cette thématique affecte la vie de nombreuses femmes musulmanes dans leur quotidien.

L'IRFAM propose, en 2024, plusieurs analyses sur cette polémique avec pour objectif d'alimenter le débat d'éléments critiques innovants, afin de favoriser de nouvelles ouvertures de pensée et d'action en cette matière. La présente analyse prend ainsi sa place dans ce cadre et envisage le cas de femmes musulmanes ayant choisi de contribuer à la société belge à travers une activité économique indépendante.

Bien que des lois anti-discrimination¹ existent en Belgique et ont été renforcées en 2023, certaines entreprises justifient leur refus d'embauche de personnes portant le foulard musulman par le principe de « neutralité », inscrit dans leurs règlements

internes. En quête de reconnaissance et de visibilité, les femmes musulmanes portant le voile cherchent à occuper une place dans la société, car l'inactivité est perçue comme un signe d'exclusion et constitue un frein à leur émancipation (Ajblil, 2016). Dans ce contexte d'obstacles systémiques, certaines femmes voilées optent pour l'entrepreneuriat afin de contourner les discriminations et de s'autonomiser économiquement (Karimi, 2020).

Cette analyse se propose d'explorer les stratégies d'insertion socioprofessionnelle développées par les femmes voilées à Bruxelles, en mettant un accent particulier sur le rôle de l'entrepreneuriat. En effet, à Bruxelles, capitale européenne et carrefour multiculturel, les femmes voilées rencontrent des obstacles considérables pour accéder à l'emploi. Pour cette investigation, nous avons opté pour un recueil de témoignages, en réalisant, en 2024, des entretiens avec dix femmes portant le voile, actives sur le marché de l'emploi bruxellois. Parmi ces femmes, certaines sont universitaires. L'objectif est d'explorer les défis qu'elles rencontrent et les stratégies qu'elles mettent en place

¹La loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

pour les surmonter. Dans ce texte, nous analysons des témoignages illustrant en particulier des parcours de créatrices d'entreprises, afin de contourner les discriminations à l'embauche auxquelles elles font face.

Des discriminations multiples à Bruxelles

Les femmes musulmanes portant le voile rencontrent des obstacles importants dans leur vie professionnelle et, avant, durant leurs scolarité et stage, en raison de l'interaction de plusieurs facteurs sociaux. Ces discriminations multiples conduisent à une expérience de marginalisation (Becuwe et Merle, 2013). La stigmatisation, définie comme un processus social où certains groupes sont marginalisés à cause de leurs caractéristiques jugées déviantes (Lovell et coll., 2011), s'applique particulièrement à ces femmes. Le voile, symbole visible de leur appartenance religieuse, s'ajoute aux discriminations liées au genre, à la « race » et à la classe sociale. Comme le souligne Karimi (2020), « *la pratique religieuse visible d'un groupe minoritaire ajoute, au triptyque race, classe, genre, un élément qui détermine le rapport à l'emploi* ». En ce sens, le voile devient un facteur aggravant, renforçant leur marginalisation sur le marché du travail.

En 2022, UNIA a enregistré à Bruxelles de nombreux signalements de discrimination liés au travail, particulièrement sur les critères raciaux et religieux. Une étude d'Actiris (2019) identifie le voile comme un frein à l'emploi pour les femmes musulmanes. Bien que la Belgique se distingue par une approche de la neutralité différente de la laïcité française et s'engage à promouvoir l'égalité entre tous, des discriminations persistent, notamment envers les personnes de religion musulmane (Delgrange, 2016). Dans le secteur privé, la stricte neutralité politique, philosophique et religieuse est légitime, bien que non obligatoire. Elle

est reconnue par la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE). Cette position permet aux employeurs de projeter une image neutre auprès des clients au nom du respect des diversités et de la liberté d'entreprise, mais ce principe est souvent utilisé pour justifier indirectement des discriminations, comme en témoigne un précédent juridique sur cette question. Dans l'affaire Samira Achbita contre G4S (2017), la CJUE a estimé qu'il n'y avait pas de discrimination directe dans le licenciement de la réceptionniste pour avoir refusé de retirer son voile, tout en laissant la possibilité d'une discrimination indirecte non exclue.

L'image de la femme musulmane

Selon Sellami (2018), la perception du voile islamique et de la condition des femmes musulmanes est marquée par un modèle d'émancipation à l'occidentale qui essentialise le corps voilé et l'associe à une image de soumission et d'oppression féminine. Pour la critique féministe décoloniale, l'obsession française de dévoiler les femmes musulmanes, loin d'être un acte de libération, est une dynamique héritée du projet colonial, où le voile incarne l'altérité féminine² et devient un symbole de contrôle sur le territoire colonisé. Le voile est ainsi politisé, devenant un sujet de débat et un objet de décisions gouvernementales (Déloye et Haegel, 2019). Les femmes qui le portent subissent souvent une déshumanisation, n'étant plus perçues comme des individus, mais uniquement comme des adversaires politiques « voilées » (Karimi, 2023, 63). Invisibilisées dans les médias et l'espace public, elles sont systématiquement exclues des représentations et des discussions médiatiques. La pression sociale et politique exercée sur les femmes musulmanes portant le voile s'accroît, car l'islam est souvent perçu comme une menace, alimentée par les

² Pensons au « dévoilement public » des femmes algériennes en mai 1958, utilisé comme une arme colonisatrice.

débats sur l'immigration, la criminalité et le terrorisme, ce qui renforce les préjugés à l'égard des musulmanes (Karimi, 2023, 65). Cette pression peut se projeter sur le lieu de travail, provoquant une asymétrie identitaire, c'est-à-dire un décalage entre la perception négative et stéréotypée de l'identité religieuse de la femme voilée et sa propre perception d'elle-même en tant que travailleuse (Chenigle et Grima, 2021).

Les stratégies personnelles et relationnelles

Les femmes musulmanes sont souvent victimes de stigmatisations et de discriminations non seulement lors de leur entrée sur le marché du travail (Sassi, 2012), mais également durant leur parcours scolaire (Bouhout, 2022). En analysant différentes expériences professionnelles et en prenant en considération les facteurs de sexe, de confession religieuse et de niveau d'étude, nous avons identifié quatre principales catégories de stratégies que les femmes musulmanes portant le voile utilisent pour faire face à la discrimination au sein du marché de l'emploi bruxellois : *les stratégies personnelles, de ciblage, relationnelles et de développement*.

L'excellence scolaire demeure l'une des stratégies personnelles privilégiées par les femmes diplômées pour faire face aux préjugés liés à leur voile et leurs origines. Une participante a ainsi expliqué que son objectif était d'obtenir les meilleurs points dans toutes les matières pour gagner le respect de ses camarades et s'affirmer au sein de la société : « *Mon but était d'avoir les meilleures notes dans toutes les matières, donc j'étais vraiment partout pour montrer que je suis bien dans toutes les compétences et ça rajoutait une charge mentale. Je suis si jeune, je travaille plus que les autres, je dois prouver plus que les autres, juste parce que j'ai un bout de tissu sur ma tête et pour des origines qu'en fait je n'ai pas choisies.* »

Les diplômes sont perçus comme un capital culturel institutionnalisé, transformant les différences de performances scolaires en distinctions sociales durables et reconnues (Bourdieu, 1979). Parmi les stratégies personnelles adoptées par les femmes musulmanes pour accéder au marché du travail, certaines choisissent également de cumuler plusieurs compétences pour accroître leurs chances d'emploi (polyvalence).

Certaines optent toutefois pour le *dévoilement*, consentant ainsi à retirer leur voile dans le cadre de leur activité professionnelle. À cet égard, elles font état d'une lourde charge psychologique associée à cette décision, comme en témoigne l'une des interlocutrices qui évoque la sensation de « schizophrénie » liée à l'obligation de retirer et remettre constamment son voile : « *j'étais un petit peu schizophrène : je devais le retirer, le remettre, l'enlever, le remettre...* »

En ce qui concerne les stratégies de *ciblage*, plusieurs femmes consultées disent avoir orienté leur recherche d'emploi vers des secteurs spécifiques, en privilégiant des environnements où le voile est accepté, tels que les milieux associatifs, académiques ou les partis politiques (principalement de gauche), ainsi que des enseignes tolérant le voile, comme, entre autres, H&M ou Primark. Certaines ont également choisi de travailler dans des entreprises et commerces gérés par des musulmans ou situés dans des quartiers à forte concentration musulmane. Les musulmans, hommes et femmes, s'orientent en effet vers des environnements professionnels plus favorables à leur identité religieuse et ethnique, en réponse aux discriminations vécues ; ils sont alors souvent accusés de communautarisme.

Les femmes musulmanes voilées interrogées mentionnent encore l'importance des organismes d'accompagnement comme *Hub Brussels* pour lancer leur activité et l'utilité de réseaux sociaux tels que *Sisters Meetup*. Ces groupes permettent de partager des conseils sur les études et l'emploi dans des entreprises dites *hijab-friendly*, offrant ainsi un

soutien alternatif face aux discriminations fréquentes dans le monde du travail. Cette auto-organisation souligne leur besoin de solidarité et de ressources spécifiques pour surmonter l'exclusion professionnelle.

Les stratégies de développement : de l'empowerment à l'entrepreneuriat

De nombreuses femmes musulmanes se voient comme des militantes, rejetant l'idée d'un féminisme hégémonique qui les décrit comme soumises. Elles dénoncent l'approche victimaire qui les empêche d'être perçues comme des actrices légitimes dans la lutte féministe (Ouali, 2015). Selon Karimi (2020), certaines femmes musulmanes se seraient appropriées le discours néolibéral afin de renforcer leur pouvoir d'agir (*empowerment*), et de créer autour d'elles un contexte propice au changement individuel, mais également à l'engagement social, économique et politique. L'*empowerment* deviendrait, ainsi, pour celles qui s'enrôlent dans cette voie, le substrat idéologique de l'entrepreneuriat féminin au service de la gestion, voire du renversement de la stigmatisation subie. Ce retournement de situation serait symptomatique de l'émancipation produite et d'une liberté retrouvée (travailler et se faire accepter avec son foulard), tout en soulignant les importantes conditions structurelles et institutionnelles qui rendent possible pareille inversion (Bœnisch et coll., 2013). C'est effectivement cette voie téméraire que choisissent certaines femmes (près de la moitié parmi nos témoins) comme stratégie pour transformer leur vie d'exclue du marché du travail en une expérience de pourvoyeuse d'emplois. L'une d'entre elles explique comment elle s'est investie pour développer ses compétences et ouvrir son propre *business* en ligne :

« J'ai vraiment pris, pendant ces deux ans, le temps de me former sur tous les aspects que je voulais entreprendre. J'ai investi énormément en moi. Là, je te parle de plus de 20 000 euros d'investissement. Donc, j'ai vraiment tout donné, que ce soit en coaching, développement personnel, que ce soient les formations en ligne. J'ai touché à tout. »

L'investissement dans leur pouvoir d'agir sur leur contexte permet à certaines femmes musulmanes de transformer leur trajectoire personnelle et professionnelle, de surmonter les obstacles et de s'affirmer dans des environnements souvent hostiles. Une de nos témoins a décidé, à l'âge de quarante ans, d'entrer sur le marché de l'emploi en ouvrant deux sociétés, aujourd'hui à succès, dans le domaine du transport de personnes. *« Tout ça, c'est grâce à moi et à mon travail. Il n'y a personne qui peut venir me dire quoi que ce soit et ça ne va pas me toucher parce que ce n'est pas grâce à eux, leurs mots ou leurs jugements, ça ne va pas interférer dans ma vie. C'est vraiment super pour moi, parce que j'ai le côté social aussi, avec mon offre, j'aide des enfants à pouvoir se rendre à leurs écoles, à leurs activités et à leurs rendez-vous médicaux. »*

D'autres femmes rencontrées se sont tournées vers l'entrepreneuriat après avoir perdu leur emploi ou quitté leur travail. L'une d'elles, ayant travaillé dans l'administration publique, explique que son licenciement a été le déclencheur qui l'a poussée à ouvrir sa *start-up* : *« Ce qui a fait le déclic pour que je me lance : j'ai été licenciée de mon travail pour harcèlement moral. J'ai juré que plus jamais il n'y aura un patron sur ma tête. Évidemment je travaillais sans foulard parce que c'était interdit. Il y avait des discriminations parce que je ne suis pas diplômée, mais je fais le travail d'un diplômé. »*

Une autre personne, après avoir fait face à des discriminations liées à sa religion dans le milieu corporatif, a quitté définitivement son poste. Elle a choisi de se consacrer à son activité de *coach* de vie,

utilisant les réseaux sociaux pour se faire connaître et atteindre sa clientèle. Ces outils numériques lui permettent de contourner les discriminations visuelles et physiques auxquelles elle fait face dans des environnements de travail traditionnels. Les réseaux sociaux représentent pour ces femmes un moyen puissant de s'émanciper des contraintes sociales et professionnelles en offrant une plateforme pour exprimer leur identité, partager leur expertise et construire des réseaux professionnels : « *Je donne beaucoup sur les réseaux et cela permet justement d'établir une confiance avec les personnes et qu'elles ne se considèrent pas juste comme un portefeuille. Moi, j'utilise principalement Instagram et YouTube. J'ai une chaîne YouTube, car c'est là qu'on va retrouver tout mon contenu que je republie sur Insta, TikTok, etc.* »

La discrimination vécue par les musulmans et les musulmanes s'inscrit comme une « carte mentale » collective. Issues d'un groupe dont les libertés fondamentales, et notamment le droit de manifester publiquement sa religion, sont bafouées (Torrekens et coll., 2023), ces personnes se lancent dans l'entrepreneuriat, afin d'avoir la possibilité de choisir sa clientèle et ses partenaires, et de développer une activité sans subir de pressions discriminantes ou avoir à justifier ou à négocier sa religiosité.

Les femmes qui choisissent de se lancer dans l'entrepreneuriat s'orientent généralement vers des activités telles que la vente d'articles de mode adaptés aux femmes musulmanes (*modest fashion*), la commercialisation de produits pour les festivités musulmanes (boîte de dattes pour le *ramadan*, par exemple), et d'autres activités alignées sur les besoins spécifiques de la communauté. Ces entrepreneuses trouvent souvent un soutien et une compréhension accrue au sein de réseaux musulmans, où elles peuvent partager leurs expériences, échanger des conseils et bénéficier d'une solidarité qui va au-delà du simple aspect professionnel, créant ainsi des espaces où elles peuvent prospérer tout en respectant leurs convictions religieuses.

Bien que l'entrepreneuriat puisse sembler offrir une alternative face à la discrimination, cette voie est souvent marquée par une précarité et un risque d'échec supérieurs pour les personnes originaires de pays extra-européens comparées aux natifs (Kuete et coll., 2024). Une des personnes rencontrées, par exemple, bien qu'elle ait lancé son activité, depuis 2016, se considère encore sur le marché de l'emploi : « *Je ne vis pas encore de ma start-up parce que c'est très difficile. Ce n'est pas un article de nécessité que je vends. Les gens ne sont pas toujours en train d'acheter des fleurs ou d'en offrir. C'est vraiment saisonnier, quand il y a des fêtes, quand il y a des mariages, quand il y a des événements. C'est un complément. Donc, je suis encore sur le marché de l'emploi.* »

Ce témoignage souligne les limites et la précarité à laquelle ces entrepreneuses sont souvent confrontées malgré leurs efforts pour se créer un espace autonome.

Conclusion

Dans un contexte marqué par la montée de l'islamophobie, du racisme structurel et des discriminations spécifiques envers les femmes musulmanes, renforcées par des discours populistes, il est crucial de prendre en compte les multiples obstacles que ces femmes rencontrent. Ces défis, liés à leur genre, leur origine, leur classe sociale et leurs croyances religieuses, sont exacerbés par le port du voile et les incitent à chercher des alternatives et des parades pour surmonter les discriminations rencontrées lors de leur insertion professionnelle. Une réponse significative à ces discriminations réside dans la création de leurs propres entreprises, une initiative née du refus de compromettre leur religiosité et de se conformer aux exigences des employeurs, des collègues ou des clients, telles que de retirer le voile au nom de la neutralité de leur position.

En adoptant cette voie, ces femmes musulmanes entrepreneuses ne se contentent pas de surmonter les obstacles, elles participent également à une redéfinition du paysage professionnel, en s'imposant comme des actrices actives de leur épanouissement personnel et professionnel, tout en préservant leur identité culturelle et religieuse. Les défis auxquels ces femmes font face soulignent la nécessité de stratégies d'accompagnement spécifiques, prenant en compte les discriminations liées à la religion et au genre.

Pour soutenir les femmes musulmanes portant le voile à Bruxelles, les travailleuses et les travailleurs sociaux devraient adopter des approches adaptées, comme les orienter vers des formations spécifiques à leur situation pour mieux les préparer au marché de l'emploi ; renforcer leur visibilité lors d'évènements sur les discriminations ou des foires de l'emploi ; encourager leur accès à des réseaux comme *Hub Brussels*, en particulier pour celles intéressées par

l'entrepreneuriat ; les aider dans l'utilisation des plateformes comme LinkedIn, Instagram et YouTube pour faire savoir leur savoir-faire et développer leur activité, tout en préservant leur identité religieuse.

Bien que la législation belge et européenne protège la liberté de pensée et de religion, le principe de neutralité, fréquemment invoqué dans les secteurs publics, complique l'application de ce droit, notamment en ce qui concerne le port de signes religieux. Il est crucial de promouvoir de réelles politiques inclusives qui assurent un traitement égalitaire pour tous, sans distinction de convictions religieuses ou philosophiques. À ce sujet, les paroles d'Asmaa Lamrabet, concernant le voile islamique, résonnent particulièrement : « *Je m'insurge aussi bien contre son imposition que contre son interdiction. La liberté de choix pour moi est une liberté individuelle primordiale* ».

Bibliographie

Ajpli F. (2016), « Les Françaises "voilées" dans l'espace public : Entre quête de visibilité et stratégies d'invisibilisation », Nouvelles questions féministes, v. 35, n° 1, p. 102-117.

Becuwe A. et Merle I. (2013), « Pour une approche transdisciplinaire de la discrimination au travail », Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise, v. 5, n° 2, p. 3-11.

Bœnisch G., Bacqué M.-H., Biewener C. (2013), *L'Empowerment, une pratique émancipatrice ?* Paris : La Découverte.

Bouhout A. (2022), « Parcours de formation des femmes portant le voile islamique à Bruxelles : entre quête de légitimité et ambition méritocratique », Analyses de l'IRFAM, n° 4.

Bourdieu P. (1979), « Les trois états du capital culturel » Actes de la recherche en sciences sociales, n° 30, p. 3-6.

Chenigle S. et Grima F. (2021) *L'expérience de l'asymétrie identitaire interne des femmes musulmanes portant le voile au travail : expression de l'identité religieuse et étude des stratégies de fuite physique à travers la carrière nomade*, Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne.

Delgrange X. (2016), « La laïcité française prononcée avec l'accent belge », Administration & Éducation, n° 151, p. 87-94.

Déloye Y. et Haegel F. (2019), « La politisation : du mot à l'écheveau conceptuel », Politix, n° 127, p. 59-83.

Karimi H. (2023), *Les femmes musulmanes ne sont-elles pas des femmes ?* Marseille : Hors d'attente.

Karimi, H. (2020), « Des musulmanes entrepreneuses en réseau en France : faire face aux discriminations multiples », Travail, genre et sociétés, n° 44, p. 107-123.

Kuete H., Manço A. et Debelder J. (2024), « L'entrepreneuriat des migrants : une stratégie d'inclusion viable ? », Études de l'IRFAM, n° 1.

Lovell A., Henckes N., Troisœufs A. et Velpry L. (2011), « Sur quelques mauvais jeux de mots : classifications psychiatriques et stigmatisation », L'information psychiatrique, n° 87, p. 175-183.

Ouali N. (2015), « Les rapports de domination au sein du mouvement des femmes à Bruxelles : critiques et résistances des féministes minoritaires », *Nouvelles Questions Féministes*, v. 34, n° 1, p. 14-34.

Sassi K. (2012), « Stratégies mises en place par les femmes voilées universitaires pour accéder et se maintenir en emploi », Manço A. et Barras C. (éds.), *La diversité culturelle dans les PME*, Paris : L'Harmattan, p. 97-110.

Sellami M. (2018), « De l'invisibilisation du corps à l'hypervisibilisation de l'être-femme : ce voile qui en dit trop », *Revue française d'éthique appliquée*, n° 6, p. 58-69.

Torrekens C., Bensaid N. et Kavadias D. (2023), Être jeunes, musulmans et bruxellois : impact de la discrimination sur une identité ostracisée, *Cultures & Conflits*, n° 127-128, p. 81-100.