



**HAL**  
open science

## Habiter son espace de travail : le voile en entreprise

Ebtissem Skhiri

► **To cite this version:**

Ebtissem Skhiri. Habiter son espace de travail : le voile en entreprise. Habiter, 2024, 2. Le mur. hal-04527384

**HAL Id: hal-04527384**

**<https://hal.science/hal-04527384v1>**

Submitted on 30 Mar 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License



## **Habiter son espace de travail : le voile en entreprise**

**Ebtisseem Skhiri**

**Résumé :**

À partir de données ethnographiques recueillies lors d'une immersion de longue durée, au sein d'une entreprise privée, nous cherchons à cerner les pratiques spatiales développées par les femmes de religion musulmane qui portent le voile au travail. À partir d'une description, nous voulons comprendre comment l'espace de l'entreprise est occupé, transformé et habité. Ensuite, nous montrons comment le voile oriente les pratiques spatiales, à travers, par exemple, les passages et les seuils (vie privée versus vie en entreprise). Enfin, nous mettons en avant les stratégies vestimentaires déployées par les femmes face aux normes édictées par leurs employeurs.

**Mots-clés :**

Voile, entreprise privée, pratiques spatiales, femmes portant le voile.

**Abstract :**

Using ethnographic data collected during a long-term immersion in a private company, we aim to identify the spatial practices developed by women of the Muslim faith who wear the veil at work. Starting with a description, we aim to understand how the company's space is occupied, transformed and inhabited. We then show how the veil shapes spatial practices, for example, through passageways and thresholds (private versus corporate life). Finally, we highlight the sartorial strategies deployed by women in the face of the norms decreed by their employers.

**Key-words :**

Veil, private enterprise, spatial practices, women wearing the veil.

Le présent article est issu de notre recherche doctorale et a pour sujet « les effets du port du voile sur l'activité et l'insertion professionnelle de femmes voilées diplômées ». Cette étude s'insère dans une réflexion plus large concernant l'Islam en France, les politiques d'intégration sociale et professionnelle et les discriminations sur le marché du travail. Par le biais d'une approche empirique et qualitative basée sur des recueils de récits de vie et d'entretiens semi-directifs, ce travail nous permet d'identifier une diversité de variables et de situations. Au terme des premières analyses, nous avons repéré une série de stratégies mobilisées par les femmes voilées afin d'accéder au marché du travail. Cela peut être la création d'une autoentreprise (Karini, 2018) pour ne pas faire de concession sur le port du voile dans des situations où elles doivent choisir entre les deux alternatives que sont le voile

ou le travail. Une autre stratégie consiste à s'orienter vers des entreprises qui tolèrent la pratique religieuse, comme les entreprises internationales ou communautaires. On trouve aussi le recours à des secteurs d'emploi qui sont connus pour avoir moins de restrictions. Ce sont généralement les emplois où ces femmes ne sont pas exposées au public. En effet, cela est « souvent autorisé dans les métiers où les femmes sont structurellement invisibles : soit par leurs horaires qui font qu'elles ne croisent jamais ou peu les usagers, soit par le fait que l'attention à la clientèle se fait à distance, hors de la vue » (Benthouami, 2017 : 283). Toutefois, nous nous intéressons ici, plus particulièrement, aux femmes voilées en entreprise quand elles occupent justement des postes en lien avec le public : vendeuses, chargées de rayons et caissières. Nous nous appuyons sur des données ethnographiques recueillies lors d'une immersion de longue durée au sein d'une grande entreprise privée du secteur de la vente. Nous nous sommes inspirées de travaux de recherche consacrés à l'expression de la religiosité sur le lieu de travail, ainsi que des études sur les relations spatiales au travail comme celles de Monique Jeudy-Ballini (1991) et de Véronique Moulinié (1993). L'objectif est d'explorer les pratiques spatiales développées par les femmes voilées au travail. Comment l'espace de l'entreprise est-il occupé, transformé, habité ? Dans un premier temps, nous allons exposer quelques éléments permettant de comprendre l'organisation de l'entreprise au sein de laquelle nous avons mené notre observation, la façon dont l'espace est structuré et les incidences que cela peut avoir sur les manières de porter ou non le voile. Dans un second temps, nous allons voir comment ce dernier peut orienter les pratiques spatiales, à travers, par exemple, les passages et les seuils (vie privée/entreprise). Enfin, nous allons présenter les stratégies et tactiques déployées par les femmes face aux normes édictées par leurs employeurs.

## **1. Présentation du terrain et méthodologie**

Comme le signale Colette Pétonnet (1972 : 49) : « la méthode ethnographique apporte une contribution importante à la connaissance des espaces habités. » Le choix de mener une enquête ethnographique par immersion est motivé par une volonté de pénétrer l'univers du travail des employées voilées dans une entreprise privée. Nous avons observé des espaces, des comportements, afin de saisir et comprendre certaines situations de la « vie au travail ». En effet, notre stratégie méthodologique a été de nous faire embaucher en tant que vendeuse au sein d'une entreprise privée<sup>1</sup> internationale spécialisée dans le commerce, intervenant plus particulièrement dans la vente en prêt-à-porter et située en France. Cette immersion nous a permis d'observer, de l'intérieur, la vie quotidienne de femmes musulmanes voilées. Cette recherche a précisément porté sur les expériences vécues par ces femmes en situation de travail. Les divers aspects analysés concernent leurs pratiques, leurs postures, leurs rituels. Cette démarche fondée sur l'immersion permet de comprendre « les aspects ésotériques » ou, ce qu'Erving Goffman (1959) appelle, « les coulisses » des employées voilées dans un cadre spatial et temporel donné. Ainsi, l'étude de terrain a été conduite sur une période de deux ans (de 2020 à 2021), en raison de trois jours par semaine en moyenne, au siège de l'entreprise. Cette position participante nous a donné l'occasion « d'observer des régularités sociologiques qui resteraient invisibles de loin » (Peretz, 2004 : 24). De ce fait, la première phase de notre enquête correspond à une prise de contact avec le lieu observé. Nous avons recueilli les informations relatives à l'organisation de l'espace de l'entreprise ainsi qu'à son fonctionnement interne, à savoir la politique affichée en matière de gestion du

---

<sup>1</sup> Par respect de l'anonymat, le nom de l'entreprise et le lieu où elle se situe ne seront pas mentionnés.

fait religieux. En particulier, nous avons essentiellement observé les employées pendant leur travail, de leur prise de poste jusqu'à la fin de leur service, afin de décrypter, dans leur totalité, leurs pratiques routinières au travail. Nous les avons suivies au cours de leurs déplacements sur les différents espaces de l'entreprise. Nous les avons étudiées aussi lorsqu'elles partageaient des moments avec leurs collègues lors des repas ou des moments de détente, ce qui nous a permis d'échanger avec plusieurs d'entre elles. Nous les avons également observées, parfois, à la sortie du travail lorsque nous partageons leurs horaires. De ce fait, « en partageant même temporairement le quotidien du groupe étudié » (Bianquis, 2009, p. 166), nous avons pu recueillir des données relatives au comportement des employées voilées, à leur façon de s'habiller (selon l'espace au sein de l'entreprise), et aux stratégies adoptées pour faire face aux règles imposées par l'entreprise.

Notre approche ethnographique a été rythmée par « une vigilance routinière » (Cefai, 2003) et une « attention flottante » (Pétonnet, 1982), dans « le but de connaître ce milieu social et d'en saisir au mieux les pratiques, les valeurs mais aussi les enjeux, les tensions, les compromis » (Hugot, 1991 : 81). Enfin, en plus de l'observation par immersion, nous nous appuyons, en parallèle, sur quelques discussions informelles significatives pour l'analyse (Becker, 1985 ; Lapassade, 1991) et sur quarante entretiens semi-directifs qui ont été réalisés auprès de femmes voilées diplômées entre 2021-2022.

## 2. Présentation de l'entreprise

L'observation participante a montré l'existence de certaines « pratiques ritualisées » mises en place par l'entreprise lors du recrutement de nouveaux employés. Nous nous sommes focalisé sur les femmes qui sont largement majoritaires à ces postes. Chaque employée passe par le même parcours, cheminement que nous avons personnellement connu lors de notre embauche. Ici nous allons nous inclure à l'objet de l'étude. Pour commencer, lors de la première journée en entreprise, appelée « journée d'intégration », un responsable des ressources humaines nous a réunies dans une « salle de réunion » afin de nous exposer les informations relatives aux conditions de travail (horaires, tâches, type de contrat, tenue vestimentaire). Au cours de cette phase, un langage propre<sup>2</sup> à l'entreprise est adopté pour en exprimer les valeurs, les principes, et les règles de fonctionnement (règlement intérieur).

La deuxième phase menée par l'un des responsables a consisté à nous présenter les différents espaces, notamment, le plus vaste, celui destiné à la vente, où les employées ont une relation visuelle directe avec le public. A cet égard, dès la première journée, ont été clairement explicitées les restrictions concernant le port de signes ostentatoires visibles, comme le mentionne le règlement intérieur : « Il est rappelé que par respect pour la clientèle et afin de ne heurter aucune des sensibilités qu'il peut représenter, le personnel en contact avec le public ne doit pas porter de signes ostentatoires à caractère politique, syndical, discriminatoire ou religieux (signes visibles d'appartenance tels que l'hijab, la croix, la kippa) ». On se trouve donc là en présence d'une entreprise qui exige la neutralité des employées en contact avec la clientèle et l'interdiction de toute manifestation religieuse. A ce niveau, on constate que « la visibilité associée au travail peut aussi se révéler déterminante » (Ben Mohammed, 2004) dans le choix d'interdire ou d'autoriser le port du voile sur le lieu de travail.

Nous souhaitons dès lors comprendre comment les femmes voilées se comportent face à ces règles. Les respectent-elles à la lettre ou trouvent-elles des stratégies pour les contourner ?

---

<sup>2</sup> Nous entendons par là un ensemble de termes, acronymes, expressions qui sont souvent développées pour faciliter la communication interne et renforcer l'identité de l'entreprise.

Les premiers jours de notre observation, nous n'avons pas vu de femmes portant le voile. Ce n'est qu'au bout de quelques semaines que nous avons compris que certaines d'entre elles avaient délibérément rendu leur voile « invisible ». Nous les avons observées en train de se vêtir de leur voile à la sortie de l'entreprise. Au total, nous avons dénombré treize salariées voilées sur trente-cinq. Ce sont des jeunes femmes de religion musulmanes, âgées de 25 à 40 ans, d'origine africaine maghrébine et subsaharienne.

Nous allons montrer plus loin que la vie des femmes voilées au travail est jalonnée d'un ensemble de pratiques qui donnent à comprendre leur façon d'occuper, voire d'habiter, l'espace de travail.

### **3. La structuration de l'espace de l'entreprise : porter le voile génère des pratiques spatiales**

« Les espaces au travail apparaissent comme des terrains de jeu à partir desquels s'expriment les hiérarchies, s'affichent des règles et se jouent des rapports sociaux. » (Gibert, Monjaret, 2021 : 106). Notre champ d'étude qui est « l'entreprise privée » représente un espace physique structuré par un cadre réglementaire défini qui dicte aux employées la façon dont elles doivent s'y comporter. Autrement dit, le déplacement dans l'espace organisationnel n'est jamais libre (Jardel, Loridon, 2000) ; chacun sait tactiquement jusqu'où il peut aller et ce qu'il faut éviter de faire (Nassima Dris, 2004). De manière significative, nous avons pu relever que le voile génère des pratiques spatiales. Sur notre terrain, les salariées portant le voile adaptent et transforment leur façon de se vêtir en fonction de l'espace où elles se trouvent. Elles sont toujours confrontées à un rapport de dualité entre espace public et espace privé. En ce sens, le voile constitue une frontière symbolique et comportementale entre deux mondes : les sphères extracommunautaires et l'institution professionnelle avec les règles qui y prévalent (Djelloul, 2013). Pour comprendre les effets de l'organisation spatiale sur les pratiques des femmes voilées, il importe de prêter attention à la structuration spatiale de cette entreprise. Les locaux sont sur deux niveaux : il y a, d'une part, l'espace central commercial qui est ouvert au public, aux « clients ». Il représente le lieu de travail principal des employées auxquelles nous nous sommes intéressées. Par son caractère visible, cet espace est marqué par des « directives plus formalisées », comparé aux espaces secondaires. Sur cet espace « surface de vente », il est interdit d'apparaître voilée. Le règlement intérieur de l'entreprise établit les normes de comportement. En conséquence, par la coprésence de publics différents (clients, salariées, hiérarchie), le caractère public de cet espace et l'activité visible des travailleurs induisent un certain contrôle qui oriente les limites d'usage de ce lieu en vue de créer les conditions d'établissement et de reconnaissance d'un espace professionnel adapté aux conditions d'activité (Reyssat, 2016). Comme le note Françoise Navez-Bouchanine (1992 : 185), « La morphologie et la localisation de l'espace, son degré d'organisation et surtout les fonctions particulières qu'il remplit sont autant de facteurs qui conditionnent les comportements ». Les femmes voilées sont conscientes des limites imposées par ces règles et affirment travailler dans le cadre des réglementations fixées par l'entreprise. Elles recherchent toujours un « impératif d'adaptation », selon l'expression de François Reyssat (2016). Une informatrice nous a confié : « Ici, on s'adapte aux règles. C'est leur principe, donc il faut obéir. C'est le seul moyen pour pouvoir exercer mon travail sans problème. » (Superviseur, 35 ans, 05/03/2022).

D'autre part, l'entreprise renferme aussi des espaces privés. Ce sont généralement des espaces secondaires, clos et invisibles du public. Leur accès est limité et essentiellement réservé aux employées. Ces locaux sont inaccessibles aux personnes ne travaillant pas dans

l'entreprise. Ce sont les vestiaires, la salle de pause et les bureaux administratifs. Ils sont hors de vue de la clientèle et isolés des locaux principaux de travail. Ils se situent derrière une grande porte qui ne s'ouvre qu'avec un digicode. En outre, sur la porte, il est indiqué que cet espace est exclusivement réservé au personnel, ce qui en accentue le caractère « privé ». Cette porte peut donc être interprétée de deux manières : comme une entrée pouvant déboucher sur l'espace privé de l'entreprise, considéré comme un espace moins structuré, où les règles organisationnelles sont moins imposables, ou bien comme la sortie qui mène à la zone de travail centrale. Les employées peuvent donc y garder leur voile puisqu'elles ne sont pas exposées au public. Citons l'exemple d'une scène observée : « une employée, pendant son heure de pause, s'est dirigée vers la porte, a tapé le code et s'est rendue au vestiaire pour mettre son voile. Elle a pris, ensuite, le chemin de la salle de pause, la tête couverte, afin de déjeuner avec ses collègues ». Il faut mentionner que la circulation dans ces sous-espaces se fait généralement pendant le temps de repos/de pause, ou bien avant le commencement ou à la fin du travail. Cela induit donc pour l'employée, une auto-risation partielle de circulation tout en étant voilée. Donc, « ces espaces sont considérés comme des espaces informels où les règles imposées s'effacent. » (Jardel, Loridon, 2000 : 274). L'observation ethnographique fait apparaître deux façons de considérer et de représenter l'espace de travail. Pour certaines salariées voilées, tout l'espace de l'entreprise représente un espace public de travail. Ceci peut être interprété comme une affirmation des directives de l'entreprise, dans le sens où leur pratique du voile n'y a pas sa place. Certaines femmes choisissent d'y cacher toute pratique religieuse, préférant la discrétion, ne l'affichant pas au travail. Pour elles, l'arrivée sur le lieu de travail signale qu'elles doivent adopter le statut de salariées et met fin à tout ce qui est en rapport avec leur vie intime et personnelle. Il ressort donc que, pour ces femmes, le voile n'a pas à s'exprimer publiquement au travail et qu'il doit être limité à son expression privée. C'est le cas d'une interlocutrice qui nous a expliqué faire une distinction dans son quotidien : au travail, elle cache tout ce qui touche à la religion et dans sa vie personnelle, elle porte son voile librement. : « Au travail, je suis très discrète, je ne dis plus rien en rapport avec la religion. Il n'y a personne qui sait que je porte le voile. Ils ne m'ont jamais vu avec. » (Chargée de rayons, 25 ans, 04/04/2021). Pour d'autres employées, la distinction existe entre les différents espaces de l'entreprise ; elles affirment travailler selon les règles édictées par la société qui les emploie. Elles sont conscientes qu'en portant le voile, leur circulation dans l'espace de l'entreprise est localisée et restreinte. L'organisation spatiale de l'entreprise a montré la façon dont les salariées voilées naviguent dans leur environnement de travail. Entre espaces publics et espaces plus retranchés, elles adaptent leur comportement et leur apparence en fonction des normes et règles établies. Passons à présent au deuxième point de notre analyse qui porte sur les différentes phases marquant le passage, les seuils et les articulations entre vie privée et vie professionnelle.

#### **4. Les passages et les seuils : entre vie privée et vie professionnelle**

De manière spécifique, le terrain fait apparaître une dimension temporelle des pratiques des employées qui portent le voile. La temporalité renvoie ici au temps, au travail et hors travail. Dans ce contexte, « le temps au travail est ainsi jalonné par des rituels qui sont autant de points de repère pour les salariés. » (Jardel, Loridon, 2000 : 43). Sur ce point, nous avons repéré toutes les séquences accompagnant le passage (Van Genneep, 1909) des employées voilées de la sphère personnelle privée vers la sphère professionnelle en passant par

l'espace public<sup>3</sup> en l'occurrence, ici, un espace urbain. L'observation ethnographique nous a permis de remarquer les principaux changements qui s'opèrent lors du passage du statut de femme voilée à celui d'employée sans voile. Nous pouvons décrire cette transition selon les différentes phases qui se produisent « à l'intérieur de ce passage » : qui signifie la sortie du système privé (intime) et le passage au « système organisé » (Luhmann, 1984) qu'est l'entreprise. Ainsi, ce passage comporte plusieurs phases. La première phase s'incarne dans l'acte de se dévêtir du « voile », cet acte étant lui-même préparé par la répétition du geste quotidien : enlever le voile puis le remettre au début et à la fin de chaque journée de travail. Chaque jour, une fois arrivée à l'entreprise et avant de commencer leur service, les salariées enlèvent leur voile et le remettent à la fin du service. Ce temps « de se dévêtir et se revêtir » s'inscrit dans cette « temporalité cyclique journalière » (Jardel, Loridon, 2000). Toutefois, l'enquête a montré que l'abandon du foulard lors du travail, même de façon ponctuelle, reste, pour la plupart des femmes, un choix difficile à vivre. Ainsi, une informante nous fait part de son expérience : « Je me dévoile tous les jours, cinq jours sur sept, je sais que je dois l'enlever avant de commencer le travail et, à ce moment-là, je me sens étrangère de moi-même. J'abandonne une partie de mon identité avant de commencer le travail et je la récupère à la fin du service. » (Caissière, 28 ans, 03/09/2021) Comme le souligne également une autre employée : « enlever mon voile au travail me confronte à un conflit intérieur constant entre mes convictions religieuses et l'obligation de me conformer aux règles. C'est un combat quotidien pour moi. » (Vendeuse, 29 ans, 25/02/2021)

Dans cette perspective, nous avons constaté deux principaux types comportementaux adoptés par les employées voilées durant ce moment d'entrée au travail, moment qui implique un changement relatif dans le temps et l'espace. Certaines femmes ôtent leur voile avant même de passer le seuil de l'entreprise, parfois dans leur voiture, sur le parking, tandis que d'autres le gardent après leur entrée, parcourent l'entreprise voilées et ôtent leur couvre-chef au vestiaire.

Le premier modèle de comportement peut être interprété comme correspondant au choix de dissimuler son voile au travail. Les femmes choisissent la discrétion et l'invisibilité afin d'éviter toute situation de jugement ou de stigmatisation. Erwing Goffman (1975) a déjà signalé ce caractère « d'attribut stigmatisable » de la pratique religieuse. Ce choix, certaines femmes le font, a priori, après avoir fait l'expérience d'une situation de rejet ou de discrimination (la peur de ne pas être acceptée ou de ne pas être intégrée, par exemple). Cet extrait d'observation décrit une situation où « une salariée choisit un coin tranquille près de l'entrée de l'entreprise, partiellement caché. Elle regarde autour d'elle. Elle tire rapidement le voile, et le remet dans son sac laissant apparaître ses cheveux. Pendant ce processus, elle jette occasionnellement des regards furtifs autour d'elle, manifestant un certain malaise face au regard des autres et entre ensuite directement dans l'entreprise. » Cette observation peut être interprétée comme une manifestation d'adaptation à l'environnement professionnel. De même, certaines employées ont fait part du fait que le processus de dévoilement ne se cantonne pas à l'enceinte de l'entreprise, mais s'étend également à des environnements périphériques à leur lieu de travail, par crainte de croiser un collègue ou un supérieur. Comme l'illustre l'extrait ci-dessous : « Je fais attention. Je retire mon voile dès que je suis dans ma voiture, quand je me gare à une distance considérable de l'entreprise. Je veille à ce que personne ne sache que je porte le voile. Je ne veux pas de problèmes. Personne n'a à savoir qui je suis, c'est quelque chose d'intime. » (Superviseur, 35 ans, 02/02/2021).

---

<sup>3</sup> On ne passe pas directement de chez soi à l'entreprise, on traverse l'espace public (il s'agit de passer de la rue, du bus, de sa voiture à l'entreprise).

Le deuxième modèle, quant à lui exprime plutôt la volonté d'affirmer visiblement l'identité religieuse même de façon temporaire, « en investissant pour cela les interstices du fonctionnement organisationnel. » (Honoré, 2020).

Pour reprendre une notion déployée par Erwing Goffman, ces rites quotidiens, sont dirigés par des codifications de passage symbolique. La fonction symbolique de ces ritualisations règle le comportement des salariées voilées lorsqu'elles arrivent au travail. Sur un autre terrain, Christian Bromberger a observé que : « changer de statut, de lieu ou d'occupation c'est aussi changer de vêtements » (Bromberger, 1979 : 113). Cette première phase est généralement accompagnée par l'accrochage des vêtements portés à l'extérieur de l'entreprise, ceux de leur vie privée. Ils sont remplacés par l'uniforme imposé par l'entreprise, à savoir, très précisément, un tee-shirt sur lequel figure le logo de celle-ci, un pantalon noir ou bleu sans motif et un badge portant le nom et le prénom de l'employée. En ce sens, au cours d'une discussion informelle avec une employée voilée, celle-ci a révélé : « On ne se comporte pas en dehors de l'entreprise comme à l'intérieur » (Vendeuse, 30 ans, 20/07/2021).

Concernant les passages, il est intéressant de prêter attention à ce qui se joue autour de la pointeuse (dispositif électronique utilisé pour enregistrer les heures d'arrivée au travail et de départ des employées). Le pointage représente un élément fort dans la constitution des frontières temporelles entre travail et hors travail. Le pointage a lieu deux fois par jour, au début et à la fin du service. Ainsi, l'ordre institutionnel de l'entreprise indique clairement que le pointage se fait après avoir enfilé la tenue de travail. Les salariées voilées pointent donc sans voile et ce moment marque clairement un changement de statut de femme voilée à celui de salariée. Cette étape signifie l'intégration au système d'activité (Luhmann, 1984) de l'entreprise. A l'inverse, l'employée retrouve son statut de femme voilée à la fin de son temps de travail. Pointer marque alors la sortie de l'ordre institutionnel. Ces moments de pointage marquent et actualisent la séparation de deux mondes distincts : celui de l'entreprise, un espace géographiquement délimité par des règles établies par le droit du travail et les règlements intérieurs, et celui du monde extraprofessionnel où les femmes évoluent au sein d'autres espaces, porteurs d'autres normes ; des espaces au sein desquels elles effectuent d'autres choix.

## **5. Tactiques vestimentaires d'adaptation aux règles imposées par l'entreprise**

L'observation a permis de constater que les pratiques spatiales s'accompagnent parfois de tactiques vestimentaires pour s'adapter aux normes édictées par l'entreprise. Ainsi, pour remplacer le voile, certaines employées ont adopté des dispositifs tels que des accessoires dissimulant les cheveux, des couvre-chefs alternatifs : port d'un grand bandeau ou d'un bandana coloré en coton tout en gardant les cheveux attachés<sup>4</sup>. Ces substituts au voile, à caractère plus discret et neutre, sont généralement utilisés de façon ponctuelle sur le lieu de travail. Ils sont plus facilement tolérés en entreprise. Leur port relève d'une démarche adaptative (Dassetto, 2011) aux normes dominantes. Une informatrice nous a fait part de son expérience en la matière : « En effet, j'essayais de m'adapter. Au travail, je retirais le foulard qui recouvrait mes cheveux mais je gardais un bandeau. On voyait seulement mon chignon » (Salariée en entreprise, 29 ans, 03/08/2021). D'autres ne cherchent pas à couvrir leurs cheveux. Pour elles, le fait de retirer le voile au travail est devenu une habitude. Elles ne sont donc plus à la recherche d'une stratégie. D'autres encore ne le portent plus du tout y compris à l'extérieur de l'entreprise. C'est le cas, notamment, d'une salariée qui nous a confié :

---

<sup>4</sup> Parfois, elles portent, sous leur uniforme, des pulls à manches longues et ceci même durant la saison estivale.



« Je n'en pouvais plus, étant salariée et obligée de me dévoiler, j'avais l'impression de devenir schizophrène avec deux personnalités : Yasmine au travail et Yasmine en dehors du travail, je n'ai pas pu résister à cette situation, j'ai fini par le retirer complètement » (Vendeuse, 26 ans, 07/07/2021). Ici, nous voyons l'effet du travail au-delà des espaces et temps qui lui sont dévolus.

Nos observations confirment le constat de Siraj (2011) et de Dwyer (2008) sur l'usage stratégique du voile en fonction du contexte et des espaces. : « les femmes musulmanes visibles négocient, s'adaptent, changent ou dissimulent leur identité religieuse en agissant ou en s'habillant différemment dans différents contextes<sup>5</sup> ». Par conséquent, elles ont développé un code vestimentaire particulier pour pouvoir s'insérer sur le marché du travail. Plusieurs d'entre-elles préfèrent se présenter, à un entretien d'embauche, en portant un turban, une casquette ou un bonnet. L'enquête nous a également permis de constater que, même dans leur quotidien, certaines femmes voilées modifient leur façon de s'habiller en fonction du lieu qu'elles fréquentent. Elles passent, parfois, du turban - lorsqu'elles se rendent dans des institutions publiques, au centre-ville -, au voile traditionnel<sup>6</sup>, lorsqu'elles se déplacent dans leur quartier. Nous pouvons constater d'ailleurs que « l'espace peut conditionner le type de vêtement porté. Dans les espaces limitrophes (le quartier), qui sont des espaces familiers et intimes, les femmes ont plus recours au vêtement traditionnel, alors qu'en centre-ville, elles prendraient plus soin de leur apparence vestimentaire et opteraient pour l'habit moderne. » (Monqid, 2011 : 9). Une informatrice explique comment elle adapte ses vêtements à certaines situations : « Je m'adapte en fonction de l'endroit. Dans mon quartier, je porte généralement une abaya avec un long voile. Mais, quand je vais au travail, je préfère porter des vêtements modernes et chics avec un voile discret et coloré. » (Employée dans les assurances, 27 ans, 27/04/2022).

## 7. Conclusion

Au fil de ce texte qui s'inscrit dans une anthropologie des pratiques religieuses au travail, nous avons pu constater combien les questions articulées au port du voile, donnent à voir des formes de productions spatiales, en permanence actualisées. L'immersion nous a permis de saisir les subtilités de l'organisation spatiale de l'entreprise et ses implications sur les pratiques des femmes voilées. Nous avons noté comment les comportements des salariées dans l'espace public de vente sont contrôlés et doivent se soumettre aux normes imposées, tandis que les espaces privés offrent une certaine latitude aux salariées pour exprimer leur religiosité dans la diversité de ses formes. Nous avons également observé le passage du statut de femme voilée à celui de salariée sans voile. Ce processus, qui mérite d'être étudié plus avant<sup>7</sup>, est marqué par des rituels quotidiens qui reflètent les compromis que ces femmes doivent faire entre leurs convictions religieuses et leur intégration dans le monde du travail. Cette étude met en lumière les dynamiques qui influent l'expérience du port du voile, et l'intérêt de développer une ethnographie fine des pratiques spatiales. Dans notre thèse, nous poursuivons ces investigations dans d'autres espaces que ceux du travail, tels que les universités, les lieux de loisirs, les rues et les transports en commun par exemple.

---

<sup>6</sup> Voile porté par certaines femmes musulmanes afin de couvrir leurs cheveux, cou et oreilles.

<sup>7</sup> Cet aspect fait l'objet d'un chapitre de notre thèse.

## Bibliographie

- BANON P. 2005, *Dieu et l'entreprise : Comprendre et gérer les cultures religieuses*, Paris, Editions d'Organisation, 198 p.
- BECKER Howard S. 1985, *Outsiders : Études de sociologie de la déviance*, Collection Leçons De Choses, Paris, Éditions Métailié , 250 p.
- BENEDETTO-MEYER Marie, CIHUELO Jérôme.2016 « L'espace dans l'analyse du travail. Présentation du Corpus », disponible sur Internet <URL : Openedition.org .
- BENTOUHAMI Hourya automne 2017, « Phénoménologie politique du voile », *Revue Philosophique*, pp. 271–284.
- BROMBERGER Christian 1979, « Technologie et analyse sémantique des objets : pour une sémio technologie », *L'Homme*, vol.19, n°1, pp.105-140.
- CEFAI Daniel 2003, « L'enquête de terrain en sciences sociales », in D. Cefai (ed.), *L'enquête de terrain*, Postface, Paris, La Découverte, pp. 467-604.
- CINTAS C., HELIOT Y., PRIMONT P.-A. 2020, *Religious accommodation in France, decoding managers' behavior. Employee Relations*, 43(1), pp. 83-107.
- DASSETTO F. (Ed.) 2011, *Discours musulmans contemporains. Diversité et cadrages*, Louvain-la-Neuve, Éditions Academia.
- DJELLOUL Ghaliya 2013, *Parcours de féministes musulmanes belges*, Louvain-la-Neuve, Belgique : Academia-l'Harmattan.
- DRIS Nassima 2004, « L'espace habité : Sens, usage, méthode [article] », *Travaux de l'Institut de Géographie de Reims*, pp. 119-120 et 177-185.
- DWYER, C. 2008, « The geographies of veiling : Les femmes musulmanes en Grande-Bretagne », *Geography*, 93(3), pp. 140-147.
- ESTEVEES Olivier, VERVAECKE Philippe 2012, *Human rights both sides, Le débat sur les voiles islamiques en Grande-Bretagne depuis 2004*, « Human rights both sides' (openedition.org) ».
- FOURNIER Pierre, HATZFELD Nicolas, LOMBA Cédric, MULLER Séverin 2008, *Observer le travail*, Paris, La Découverte, 351 p.
- GALINDO Géraldine, ZANNAD Hédia 2014/4, « Les grandes entreprises françaises et la religion. Proposition d'une grille d'analyse pour décrypter les postures adoptées », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n°13, pp. 40-53.
- GIBERT Marie-Pierre, MONJARET Anne 2021, *Anthropologie du travail*, Paris, Armand Colin, Collection U, 221 p. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2011.617907>
- HUGOT Nathalie 1991, « Posture d'enquête : Une double contrainte », *Journal des anthropologues*, pp. 43-44 et 79-85.
- JARDEL Jean-Pierre, LORIDON Christian 2000, *Les rites dans l'entreprise. Une nouvelle approche du temps*, Paris, Éditions d'Organisation/Les Échos Éditions, 274 p.
- JEUDY-BALLINI Monique, « Une expérience d'ethnographie en entreprise », *Journal des anthropologues*, (partie d'un numéro thématique : Ethnologie de l'entreprise), 1991, pp. 43-44 et pp. 45-56.

KARIMI Hanane, « Voile et travail en France : l'entrepreneuriat féminin en réponse à l'islamophobie », *Genre et islamophobie*, Éléonore Lépinard, Oriane Sarrasin, Lavinia Gianettoni, 2020, pp.181-200.

KREINER G. E., SHEEP M. L. 2006, Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), pp. 1031–1057, disponible sur Internet < URL: <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.22798186>

LAPASSADE Georges, 1991, « La recherche ethnographique en travail social : l'exemple d'une étude de cas sur le travail de rue », A Annie Fontaine, *Pensée plurielle*, 2012/2-3 (n° 30-31), pp. 83 à 96.

LAPLANTINE François 1996, *La description ethnographique*, Paris, Nathan, Collection 128, n° 119, 128 p.

MONQID Safaa, *Les ailes lourdes : pratiques urbaines des femmes des quartiers défavorisés de Rabat*, Article, disponible sur Internet <URL : [hal.science](https://hal.science)

MOULINIE Véronique 1993, *La passion hiérarchique, Une ethnographie du pouvoir en usine*, pp. 129-142, disponible sur Internet <URL : <https://doi.org/10.4000/terrain.3077>

NAVEZ-Bochanine F. 1992, « Les espaces publics des villes marocaines », *Les Annales de la recherche urbaine*, 57(1), 185-190, disponible sur Internet <URL : <https://doi.org/10.3406/aru.1992.1713>

PERETZ H. 2004, *Les méthodes en sociologie : l'observation*, Paris, Découverte, 123 p.

PETONNET Colette, « Espace, distance et dimension dans une société musulmane. Homme », Année 1972, 12-2, pp. 47-84, disponible sur Internet <URL : [https://www.persee.fr/doc/hom\\_0439-4216\\_1972\\_num\\_12\\_2\\_367260](https://www.persee.fr/doc/hom_0439-4216_1972_num_12_2_367260)

REYSSAT François 2016, *Quand espace et objet de travail se confondent : Le cas du nettoyage*, disponible sur Internet <URL : <https://doi.org/10.4000/nrt.2888>.

SIRAJ A. 2011, « Meanings of modesty and the hijab amongst Muslim women in Glasgow », Scotland. *Gender, Place and Culture*, 18(6), pp. 716-731, disponible sur Internet <URL :

STEINER Ph. 2017, « Le concept de tension dans la sociologie de Weber », *L'Année sociologique*, n° 1, vol. 67, pp. 161-188.

VAN GENNEP Arnold 1909, *Les rites de passage. Étude systématique des rites*, Paris, E. Nourry, 228 p.

VOLIA Jean-Christophe 2021, « Gestion du fait religieux et injonctions d'inclusion : une source de tensions de rôle pour les managers de proximité ? Étude de la question du port du voile au sein d'une grande entreprise française de télécommunications », *Revue internationale de psychologie de gestion des comportements organisationnels*, 2021/70, Vol. XXVII, pp. 27-49.

WEAVER G. R., AGLE B. R. 2002, « Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective », *Academy of Management Review*, 27(1), pp. 77-97.

WULF Christoph 2004, *Penser les pratiques sociales comme rituels*, Paris, Editions L'Harmattan, Collection Savoir et Formation, 426 p.