

Adel Paul Boulad

**LE TABOU DE L'ENTRISME
ISLAMIQUE
EN ENTREPRISE**

Guide du manager

Préface de Jean Kaspar

VA ÉDITIONS

SOMMAIRE

Remerciements	7
Préface de Jean Kaspar	9
Introduction	15
Quiz	19
1^{re} PARTIE : Le constat	23
1. Scanner du tabou français	27
2. Les nouveaux comportements	37
3. Pour un diagnostic croisé, chroniques orientales et sportives	49
4. La femme, quel rôle ?	65
5. CCC – Les trois étapes de l’entrisme islamique en entreprise	75
6. Le piège de la théologie en entreprise !	83
7. Un coût sociétal et économique	89
2^e PARTIE : Les solutions et les attitudes	103
1. Se connaître pour diriger une diversité performante	107
2. Stopper l’entrisme et inverser la tendance	123
3. STOP au jeu de la patate chaude entre Management et DRH	139
4. Reprendre les rênes en main	147
5. Un vaccin contre l’entrisme	159
6. Face à l’entrisme, le management au quotidien	173
• Mieux connaître le sujet	175
• Faire un constat et le partager en équipe	179
• Ajuster l’attitude	183
• Réagir aux faits accomplis	189
• Anticiper, prendre l’initiative	195
Épilogue	205
Réponses au quiz	207
Références et bibliographie	221

© V.A. Éditions, 2021
98, boulevard de la Reine,
78000 Versailles

<https://www.vapress.fr/>
<https://www.va-editions.fr/>

ISBN 978-2-36093-137-8
Dépôt légal : janvier 2021

Le code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992 interdit expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l’éditeur ou du Centre Français d’Exploitation du Droit de Copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

Le Code de la propriété intellectuelle n’autorisant, aux termes de l’article L122-5, d’une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l’usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d’autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d’exemple et d’illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l’auteur ou de ses ayants droit ou ayant cause est illicite » (art L 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Apprendre à vivre ensemble en entreprise

Jean KASPAR
Consultant en stratégies sociales
Ancien secrétaire général de la CFDT

Le livre d'Adel Paul BOULAD est une contribution et un outil d'une grande pertinence que nos dirigeants d'entreprise, mais aussi les managers devraient lire, pour prendre conscience combien la gouvernance des entreprises et les modes de management doivent évoluer et se transformer pour prendre en compte les faits sociétaux.

En effet trop longtemps les entreprises pouvaient fonctionner comme des forteresses, coupées de la société, se préoccupant essentiellement des attentes du marché, pour mieux vendre leurs produits ou services, tout en essayant de trouver des solutions aux problèmes internes qu'elles devaient régler concernant la vie des salariés, l'organisation et les conditions de travail.

Petit à petit, elles ont été amenées à prendre en compte (encore insuffisamment, à mes yeux), la question environnementale, les évolutions sociologiques du salariat (modification du rapport au travail, aux règles et à l'autorité), l'égalité hommes/femmes, l'importance de la qualité de la vie au travail et aujourd'hui, la santé avec le COVID.

Progressivement s'est développé le concept de la responsabilité sociale, voire sociétale de l'entreprise et la nécessité d'aborder la question de la raison d'être de l'entreprise.

Cette évolution me semble essentielle pas seulement pour des raisons philosophiques, éthiques ou morales, mais aussi pour permettre aux entreprises de s'engager dans la voie d'un nouveau type de développement et d'une nouvelle conception de leur efficacité en ne la limitant pas aux seuls aspects économiques, financiers ou techniques, pour atteindre une efficacité plus globale, économique et sociale, pour tout dire Humaine.

Le livre d'Adel Paul BOULAD nous apporte un double éclairage :

- Celui d'un homme qui, du fait de sa culture et de ses origines égyptiennes, nous aide à ne pas confondre l'Islam avec l'islamisme dont sont porteurs ceux qui font de la religion un absolu qui serait supérieur aux lois de la République, c'est-à-dire aux lois que les citoyens se donnent pour vivre ensemble et qui se résument pour notre pays à : Liberté, Égalité, Fraternité et Laïcité.
- Celui de la nécessité de transformer la responsabilité managériale pour la rendre encore plus efficiente au service du projet d'entreprise.

Au-delà de l'apport de ce livre qui nous appelle à prendre en compte le fait religieux en entreprise, en particulier l'entrisme islamique et il nous propose aussi, et c'est important, une méthode pour le traiter.

À partir de nombreux exemples et pistes d'actions, ce livre nous invite à une approche globale autour de 5 idées clés :

1- Les dirigeants et les managers doivent considérer qu'il ne doit pas exister de sujet tabou dans l'exercice de leurs responsabilités

Il y a encore trop de sujets considérés, à tous les niveaux de l'entreprise, comme tabous, parce que difficiles ou délicats à aborder. Le fait religieux en est un exemple, comme peut l'être aussi l'alcoolisme ou le harcèlement, sous toutes ses formes.

Il est important que les entreprises acceptent de libérer la parole, condition essentielle pour libérer les intelligences et mettre en mouvement l'intelligence collective pour tenter de résoudre, par la raison et une ambition commune, les problèmes.

Ne pas aborder les questions qui se posent et donc ne pas les traiter c'est laisser la place aux manipulateurs et à des «avant-gardes» prétendument éclairées qui créent des situations de plus en plus difficiles à traiter et à résoudre.

2- Une nouvelle approche de l'entreprise

Nous devons progresser dans la définition que nous nous faisons implicitement de ce qu'est une entreprise. Notre culture héritée du 19^e siècle est encore trop marquée, en particulier dans notre pays, par l'idée que l'entreprise est un lieu de production d'un bien ou d'un service, voire pour certains, un lieu d'exploitation et d'aliénation. Cette conception est archaïque, en tout cas ne correspond pas aux enjeux de la période.

Les transformations multidimensionnelles auxquelles sont confrontées nos sociétés et donc les entreprises nous obligent à considérer que l'entreprise est d'abord une *communauté d'hommes et de femmes qui mettent en commun leurs compétences et savoir-faire pour produire ensemble un bien et un service.*

Une telle vision doit nous conduire à penser que si les questions économiques, financières, techniques et d'organisations sont importantes, le sont tout autant celles qui relèvent des aspirations humaines et sociales des hommes et des femmes qui participent au développement de l'entreprise.

Ces aspirations sont multiples :

- Pouvoir vivre dignement de son travail et s'y épanouir,
- Avoir la possibilité de progresser
- Être reconnu dans son intégrité et sa dignité
- Pouvoir s'exprimer sur l'organisation de son travail

Au-delà de ces aspects, les salariés peuvent aussi être porteurs d'aspirations qui vont au-delà de la dimension matérielle et qui touchent à la transcendance et donc au fait religieux. Ignorer cet aspect c'est ignorer les mystères de la nature humaine. Certains n'ont pas besoin d'une dimension transcendantale pour vivre, d'autres, au contraire croient en Dieu, Mahomet, Bouddha, le Grand Architecte ou tout simplement en l'énergie et les forces de la nature. C'est leur choix.

Ce choix relève de l'intime, du personnel. Il n'a pas à être pris en compte par la société ou l'entreprise si ce n'est pour dire que chacun a le droit de croire ou ne pas croire, que ce choix ne peut être en aucun cas source de discriminations, que la pratique religieuse n'a aucune place dans l'entreprise comme tout prosélytisme religieux, philosophique ou politique.

Il faut être d'une grande clarté sur ce point en acceptant de l'aborder et de le traiter.

3- L'importance du projet d'entreprise

Adel Paul BOULAD aborde dans son ouvrage la question du projet d'entreprise en soulignant son importance.

Je partage ce point de vue, car un tel projet permet de donner sens à l'activité de chacun, en montrant qu'il est un maillon indispensable pour créer le produit ou le service que l'entreprise propose à la société.

Une telle démarche suppose une réflexion de fond sur la méthode d'élaboration de ce projet.

Trop souvent un tel projet est élaboré par l'état-major qui fait appel à des consultants extérieurs pour donner lieu ensuite à des campagnes de communication interne pour justifier sa pertinence et son utilité et rechercher l'adhésion du personnel.

Une telle démarche ne permet pas d'aboutir réellement à une adhésion impliquant réellement l'ensemble du corps social. Seule une démarche de co-construction du projet peut le permettre.

Par ailleurs le projet ne peut se limiter aux seuls aspects économiques, financiers ou techniques, mais apporter des perspectives sur les pistes de réponses que l'on veut apporter aux aspirations individuelles et collectives des salariés pour tracer une esquisse du vivre ensemble en entreprise.

Si projet d'entreprise veut être le moyen de mobiliser positivement le corps social autour d'une ambition économique, sociale et culturelle, la méthode de son élaboration, c'est-à-dire l'implication de tout l'encadrement et des représentants du personnel me paraît « clé » pour en faire autre chose qu'un simple moyen de communication interne et externe comme c'est trop souvent le cas.

4- L'importance de la formation des managers

C'est aussi une question clé que fait apparaître ce livre.

La formation des managers (c'est en tout cas ce que j'ai observé, dans la centaine d'entreprises où je suis intervenu, mais également dans les écoles de management) reste pour l'essentiel centrée sur les questions techniques, la connaissance des règles juridiques (droit du travail), la réalisation des objectifs, les techniques de management individuel.

Peu de formations abordent par exemple : la question du rapport aux représentants du personnel, les évolutions sociétales et culturelles qui modifient, comme évoqué plus haut, le rapport au travail, à la règle à l'autorité et encore moins le fait religieux et l'importance du poids des cultures qui peuvent rendre plus difficile notre capacité à vivre ensemble.

La formation des managers doit s'élargir à la compréhension du monde, aux grands problèmes sociaux et sociétaux, aux questions que pose la coexistence de cultures différentes pour pouvoir être encore mieux un animateur d'équipes faisant de la diversité un atout, une force et une dynamique.

5- Prendre conscience du fait religieux et du risque de la dérive communautaire

Enfin, le travail d'Adel Paul BOULAD est essentiel pour aborder la question du fait religieux, du risque de la dérive communautaire en entreprise et plus largement dans la société.

Par le questionnement qu'il suggère et les pistes d'actions qu'il ouvre, il peut aider les entreprises, les acteurs économiques et sociaux en général à aborder lucidement la question.

Le déni est la force des faibles et le terreau des pires difficultés.

Traiter les problèmes c'est faire confiance à l'intelligence individuelle et collective.

C'est aussi contribuer concrètement à faire vivre la laïcité, à distinguer ce qui relève de l'ambition de mieux vivre ensemble pour faire société et ce qui appartient à la sphère personnelle et intime.

Le contexte actuel est marqué par des inquiétudes profondes sur le sens de l'existence et du travail, les peurs diffuses liées à l'importance des mutations économiques, sociales et culturelles, le développement de la pauvreté, les risques environnementaux et sanitaires.

Face à ce contexte il nous faut redonner espoir en réinventant notre façon de vivre ensemble dans la société et l'entreprise en faisant preuve de lucidité, de rigueur intellectuelle, de courage et de bienveillance.

C'est au fond ce que nous propose Adel Paul BOULAD.

Qu'il en soit remercié.