

Le déni de l'entrisme islamique en entreprise persiste

Ça y est le terme est désormais connu, entrisme. Mais, le problème reste tabou : l'entrisme islamique en entreprise.

L'essor de l'entrisme islamique dans les différentes structures du pays se déroule irrésistiblement tant dans les secteurs sous l'autorité de l'état, que celles des autres secteurs : les entreprises, les clubs de sport, les associations etc.

La nouvelle question concerne la persistance du déni en publique et ce malgré la reconnaissance en privé d'un problème.

Comment expliquer ce déni, cette double facette ?

La liste des justifications du déni est longue.

La trame est large, avec en priorité la paresse, l'ignorance et la peur. La trame se tisse en failles dans lesquelles l'entrisme islamique s'engouffre, et le déni avec.



Ces justifications du déni pourraient être décortiquées analysées, regroupées par type, par source, etc.

Il y a surtout les peurs, celles qui tétanisent et qui dévient le responsable d'un projet, le manager, le chef d'entreprise etc. de sa mission.

Suite aux actes terroristes, aux décapitations, la peur physique est là. La mémoire tente vainement d'effacer les décapitations en France, le chef d'entreprise Hervé Cornara en juin 2015 en Isère, le Père Hamel, sur l'autel de son église à Saint-Etienne du Rouvray, à Rouen et en novembre dernier le professeur Samuel Paty devant son école, et autres égorgements à Nice et ailleurs.

S'ajoutent d'autres peurs plus prégnantes.

Il y a :

- celle d'être jugé par les autres,
- celle relative à son image d'être taxé d'islamophobe,
- celle d'une manifestation islamiste sur le parking de l'entreprise,
- celle de ne pas être à la hauteur.

Plus entravant que ce réseau de failles, et au cœur du déni il y a les préjugés sur l'autre et sur soi. Sa propre impotence et son incapacité entrent en scène. Par conséquent, sa raison d'être en entreprise est abandonnée. Le déni devient l'ultime cache-misère.

Comment entrevoir une solution ?

En brisant la glace avec soi et avec l'autre, le manager découvrira enfin les motivations de l'autre !

1. Conflit hiérarchique sous couvert de revendication religieuse ou culturelle,
2. Adolescence persistante avec son train de manque de confiance et de recherche identitaire,
3. Imposer les valeurs islamiques au travail ou en sport pour « sauver le monde » ou pour se conformer au projet de l'islam politique,

Sans aucun doute, avec la parole enfin libérée, le manager déroulera ses talents pour régler le conflit hiérarchique. Il s'agit souvent de demande de changement de service, de mutation géographique, de nouvelles responsabilités de promotion, etc.

Alors, il saura faire la pédagogie du projet et du rôle de la personne concernée. Il saura développer sa confiance et son engagement dans le projet du collectif. Il saura accompagner l'autre pour une réussite en interne ou pour une sortie.

En effet, pour le troisième cas, c'est tout simplement la constatation d'un désaccord sur le projet de l'entreprise, un désaccord stratégique. La séparation s'impose et se règle suivant les règles du code du travail.

Mais

SURPRISE

Quatorze siècles plus tard, une nouvelle taxe émerge, en entreprise.

La taxe en question s'appelle la djizâa.

Il s'agit d'un impôt de capitation islamique qui trouve sa source dans la sourate 9,29 du Coran :

« Combattez ceux qui ne croient point en Dieu ni au Jour dernier, qui ne regardent point comme défendu ce que Dieu et son apôtre ont défendu, et à ceux d'entre les hommes des Écritures qui ne professent pas la vraie religion. Faites-leur la guerre jusqu'à ce qu'ils payent le tribut de leurs propres mains et qu'ils se soient soumis. »

Ref sur wikipédia <https://fr.wikipedia.org/wiki/Djiz%C3%A9a>

Pour qu'un non-musulman continue de vivre sans se convertir à l'islam il avait le choix de payer ce tribu par différentes manières ou d'émigrer. La djiziâ a été abolie au début du siècle dernier. Mai, elle reste néanmoins appliquée dans certaines régions contrôlées par les Talibans, Daesh, aussi en 2012 dans certains bourgs égyptiens sous la présidence de Mohammed Morsi.

Etonnamment, cette taxe est aujourd'hui collectée par les activistes islamiques dans certaines prisons occidentales. Les débiteurs sont les autres prisonniers qui refusent de se convertir à l'islam.



Cette taxe est désormais activée en France en entreprise.

Et, le racket est du même type : « appliquez les valeurs islamiques au travail, sinon payez une transaction de séparation ».

Par exemple, les transactions de séparation coutent en moyenne 35 000 € par cas. Et, un rapide sondage auprès des avocats du droit du travail permet d'estimer à 100 millions d'euros collectés annuellement par les activistes islamiques.

Que faire ?

Dans la plupart des secteurs d'activité, les sites industriels, les services, etc. il est trop tard pour arrêter l'entrisme islamique en entreprise. Le mal est fait. Par contre il est encore possible de reconstruire, quitte à payer la djizîa. L'entreprise pourra ainsi continuer de remplir sa mission, de réaliser son projet auprès de ses clients, d'assumer ses prérogatives auprès des actionnaires et de développer ses équipes.

Certes, cette djizîa finance l'islam politique.

Et, c'est bien sûr à l'Etat de s'en occuper pendant que le dirigeant s'occupe de son entreprise.

Cependant, djizîa ou pas, face au risque des arrangements ou de la confrontation avec l'entrisme, il y a le livre :

[Le tabou de l'entrisme islamique en entreprise](#)

Guide du manager

Ce guide préconise une troisième voie, celle qui remet au centre le bien commun où chacun trouve et développe un rôle qui le valorise.

En résumé, le guide apporte aux dirigeants, aux managers et aux DRH aux responsables d'un projet porté par un collectif en entreprise, en club de sport, en association :

- **Un quiz** des connaissances utiles,
- **Les clés pour dénouer** le tabou qui l'entrave,
- **Les codes pour décrypter** l'entrisme et le distinguer des habituels bras de fer hiérarchiques. Il découvrira au passage les nombreuses dispenses qui facilitent les pratiques religieuses hors des sphères de travail ou de sport.
- **Les outils de diagnostic** des comportements islamiques et des comportements induits
- **Les outils de mesure** de l'impact économique de l'entrisme en termes de coûts, de performance, d'image et de climat social,
- **Une approche managériale** simple et respectueuse.
- **Trente-six solutions** à des situations concrètes embarrassantes ou à risque.

Ce guide sera utile à tous ceux qui souhaitent anticiper et à ceux déjà confrontés.

Avant sa parution en librairie, le guide est disponible directement chez l'éditeur :

[LE TABOU DE L'ENTRISME ISLAMIQUE EN ENTREPRISE \(vapress.fr\)](http://vapress.fr)

Avec un des codes de promotion ci-dessous, des remises sont accordées par pour des commandes en quantité passés directement chez l'éditeur, lien ci-dessus, tel que :

Code Promo	Remise en %	Nb d'exemplaires
APB15	15	10
APB20	20	40
APB25	25	60
APB30	30	80 et au-delà

Adel Paul Boulad,
Consultant international Diversité & Performance
www.diversite-performance.com