



## **L'entrisme islamique au travail, vecteur de souffrance et de schizophrénie**

Même s'il reste quelques segments de marché non atteints, le fait religieux islamique est désormais identifié comme un problème pour les entreprises. Le quotidien Les Echos en fait récemment une page entière. En référence au JDD du 7 février dernier, le vocable « entrisme » encore récemment méconnu de beaucoup fait partie du langage courant.

L'entrisme islamique en entreprise n'est pas qu'un sujet médiatique, c'est devenu un sujet de souffrance.

### **Emergence des médecins du travail**

Concernant les effets de l'entrisme islamique en entreprise, je savais déjà que les avocats du droit du travail étaient chargés.

Il y a maintenant les médecins du travail, plus de 5000 en France.

Leurs appels m'ont d'abord surpris.

Est-ce que cela aurait pu être autrement ?

### **Burn-out**

En effet, au cours de ses entretiens individuels avec les salariés, le médecin du travail entend au moins autant que moi.

Aujourd'hui en 2021, pourquoi un médecin du travail diligente-t-il une enquête chez un des grands opérateurs télécoms ? La souffrance au travail rapportée par des ingénieurs femmes, de surcroît en demande de mutation dans un autre service, avait fini par alerter le service médical attaché à l'entreprise. En effet, ces femmes subissaient l'application des valeurs islamiques imposées par leur chef de service, officiellement en tenue salafiste au bureau. Déconsidérés par leurs chefs de service, ces derniers les renvoyaient de facto à un statut inférieur. En plein burn-out médicalement constaté, certaines des salariées concernées ont dû se faire soigner durant plusieurs mois.

Et, contrairement à ce que l'on pouvait espérer, avec de telles conséquences, les relations avec les activistes islamiques sont loin d'être pacifiées. Sauf si l'on comprend pacification par soumission ou avalage de couleuvres.



## **Perte de la raison d'être**

Au cours de mes ateliers de coaching et de formation sur le sujet, une fois la parole libérée, j'ai droit à un déferlement d'impuissance, d'humiliation et de souffrance.

En effet, les concessions, les arrangements ou la confrontation face aux revendications islamiques en entreprise laissent des traces. L'application et l'affichage des obligations et des interdits islamiques travail impactent négativement la performance des équipes parce qu'il dégrade d'abord la confiance inter salarié et le bien-être au travail. De surcroît, il impacte aussi le moral et la santé de chacun.

La tendance à la banalisation de ce phénomène n'enlève pas la souffrance. La préconisation à la mode « il faut faire avec » devient non seulement une souffrance supplémentaire mais acte une soumission à une idéologie obscurantiste. En conséquence, l'horizon se bouche.

La raison d'être au travail ou en sport est mise à bas.

Qui peut supporter une telle démolition de soi et du sens ?

D'un point de vue opérationnel, il y a les faits déjà connus, impensables il y a une décennie. Le livre édité chez VA EDITIONS, présente des cas typiques.

[« Le tabou de l'entrisme islamique en entreprise - Guide du manager »](#)

Les faits vont crescendo en quantité et en gravité. Les QR codes en fin de livre permettront au lecteur d'accéder aux articles de mise à jour.

Le cas ci-après éclaire une dimension peu commentée à ce jour.

## **Un cas inattendu de schizophrénie.**

Chacun sait qu'en pays musulman la femme est obligée de se voiler par conformité sociale plus que par obligation religieuse. Elle signifie ainsi un statut inférieur à celui de l'homme.

Autant aussi savoir qu'elle est sous tutelle, elle n'a pas les mêmes droits que les hommes.

Elle hérite deux fois moins que son frère. Son témoignage en pénale pèse peu. En entreprise ou en sport, les hommes refusent d'être dirigés par une femme.

D'ailleurs comment oserait-elle postuler pour !

En France, nous pouvons faire le même constat. C'est sous la pression sociale interne de salariés communautarisés que les dirigeants comme ceux de l'INA renoncent à promouvoir une femme au poste de manager.

En Bretagne, le cas chez cet employeur aurait pu être qualifié de baroque, comique.

En fait il s'avère schizophrénique.

Pour son mariage, une femme cadre blonde se convertit à l'islam. Elle affiche sa conversion en se voilant, et de ce fait elle se déclare sous tutelle de l'homme. Contre toute attente, et en contradiction avec son affichage, elle continue de diriger des hommes.

Double jeu ? Schizophrénie ? Abus de confiance ?

Ses équipes s'insurgent et refusent ses instructions.

Accessoirement, ces comportements impactent le collectif. Que dire du dysfonctionnement et de la performance des équipes ! Le code du travail avec la loi El Khomri n'est pas respecté.

## Un début de solution !

Dans cette affaire, l'entreprise n'avait pas les éléments de décryptage. En effet, cette femme n'était pas obligée de se convertir. En islam, le cas de mariage mixte oblige le non-musulman à se convertir à l'islam. Cette règle islamique évite ainsi que la femme musulmane soit souillée par un « kafer » mécréant. Cette règle sécurise une éducation islamique pour les enfants nés de ce mariage. Dans le cas inverse, par l'acte de procréation avec un musulman, la non-musulmane enfante des musulmans. De ce fait, elle n'est obligée de se convertir.

En se convertissant et en s'affichant voilée, elle affiche aussi, doublement, son militantisme islamique au cœur de l'entreprise.

L'entreprise concernée s'informe. Elle est désormais consciente qu'il s'agit d'une activiste.

Que lui reste-t-il à faire ?

1. Revoir son règlement intérieur en faisant référence à la loi ElKhomri,
2. Faire la pédagogie du règlement auprès des salariés,
3. Mettre cette femme cadre en face de ses contradictions et de leurs conséquences sur les équipes,
4. Documenter l'affaire,
5. Proposer à cette femme cadre une autre affectation sans responsabilité de management,
6. Demander le respect du règlement intérieur,
7. Prévoir les conditions de séparation.

Ce cas schizophrénique n'est pas le premier en Bretagne. Il y a eu l'été dernier l'affaire du burkini à la piscine de Rennes, voir sur <https://diversite-performance.com/2020/08/24/de-la-plage-a-lentreprise-les-tissus-de-la-conquete-islamique/>

## Schizophrénie contagieuse

En se défaussant sur le DRH, le manager concerné n'assume ni son rôle ni ses responsabilités : animer son collectif, réaliser ses résultats opérationnels, gérer la productivité de son équipe.

Avec cette « patate chaude », le DRH est contraint à trouver une solution sans avoir les leviers du manager opérationnel, notamment la revue de salaire, la revue des objectifs et du plan de développement, les mesures des indicateurs de performance, le relevé des fautes, etc.

Alors, le DRH court dans tous les sens comme un canard sans tête.  
In fine, le DRH et le manager, chacun de son côté marche à côté de sa raison d'être en entreprise.

## Que faire ?

Pour éviter ces souffrances, assumer ses prérogatives face au risque des arrangements ou de la confrontation, il y a les formations, le coaching. Il y a aussi le livre susmentionné.  
Ce guide préconise la voie du management légitime, celle qui remet au centre le bien commun où chacun trouve et développe un rôle qui le valorise.

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. En possession du guide, le manager peut agir sans attendre la présence permanente du coach à ses côtés.

Déjà disponible en librairie, le guide l'est aussi directement chez l'éditeur :

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

Adel Paul Boulad,  
Consultant international Diversité & Performance

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