

INTERVIEW ATLANTICO AVEC ADEL PAUL BOULAD

14 Mars 2021



ATLANTICO.

Vous publiez « Le tabou de l'entrisme islamique en entreprise : Guide du manager » chez VA EDITIONS. Dans votre ouvrage, vous analysez des exemples concrets sur « l'entrisme islamique en France » qui s'immisce dans le monde de l'entreprise. Vous évoquez notamment la manipulation des syndicats, le refus d'être dirigé par une femme manager ou la hantise d'être catalogué de raciste islamophobe.

Sur quel constat et sur quelles expériences portez-vous cette analyse et ce constat ?

A.P. Boulad.

L'entreprise reflète la société et réciproquement.

Qui pourrait imaginer que ce que vit Klaus Kinzler à l'IEP Grenoble, ou la jeune Mila n'allait pas survenir en entreprise.

Qui pourrait imaginer que l'entrisme islamique à l'école dénoncé par le rapport Orbin dès 2004, allait par magie, éviter l'entreprise.

Mes toutes récentes interventions en entreprise me révèlent des faits encore plus graves que ceux mentionnés dans le livre.

En page 125, je mentionne ma rencontre avec le chef d'une cellule syndicale CGT : « *Avant on pouvait négocier, maintenant c'est l'enfer, sur vingt-cinq syndicalistes, ils sont vingt* ». *Les revendications s'entremêlent : professionnelles, religieuses.*

C'était fin 2017.

Aujourd'hui en 2021, je suis sollicité pour douze sites industriels d'un secteur stratégique. Pour deux de ces sites, sous la pression et la manœuvre habile d'un activiste, les non-musulmans ont dû quitter les cellules syndicales CGT désormais 100% islamisées. La pression s'étend désormais sur les dix autres sites. Ce regroupement correspond à la deuxième étape du cycle de l'entrisme que j'ai appelé CCC en page 75-82 du livre. Il s'agit du regroupement des coreligionnaires. L'étape suivante concerne l'application des valeurs islamiques notamment l'éviction des femmes de toutes les instances CSE, management etc.

Un de mes derniers ateliers pour un groupe de huit DRH de sites d'un grand transporteur m'a profondément ému. En moins d'une heure, lors du tour de table pour l'inventaire des attentes, chaque témoignage était sur le même modèle. Au début la personne tendait à minimiser, à banaliser ce qu'elle subissait. Puis, elle se confiait progressivement en présence de ses collègues. La cascade de détresse et d'humiliations subies a duré une heure. J'avais devant moi des DRH qui avaient tout simplement perdu leur raison d'être.

Ce que j'entends et traite sur le terrain, les médecins du travail l'entendent aussi. 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 de l'entreprise. En effet, ces femmes subissaient l'application des valeurs islamiques imposées par leur chef de service, officiellement en tenue salafiste au bureau.

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

ATLANTICO.

Qu'est-ce qui vous a poussé à écrire ce guide ?

A.P. Boulad.

C'est au fur et à mesure de mes interventions en entreprise, et de mes formations que l'idée du guide s'est imposée. J'avais des résultats. A raison de huit personnes par formation, pour faire un travail de qualité, il me fallait être 1 000 comme moi pour traiter le défi. Mes actions sur le terrain, me donnaient l'impression d'écoper, avec une cuiller à café, un paquebot de deux cent mille tonnes rempli d'eau. Avec le guide, mon ambition est de passer d'une cuiller à café à 1000 m3 par jour. C'était la performance de mes amis d'Areva dans les cent premiers jours de leur intervention à Fukushima.

Aujourd'hui avec ce guide, mon ambition est de démultiplier l'information. En possession du guide, le manager peut agir sans attendre la présence permanente du coach à ses côtés.

ATLANTICO.

Constatez-vous une augmentation récente au sein des entreprises ?

A.P. Boulad.

Ce qui augmente actuellement, ce sont non seulement les faits d'entrisme mais surtout la résignation managériale avec deux attitudes dominantes :

- « C'est trop tard, il faut faire avec »
- « Je suis gavé de ce sujet »

N'oubliez pas que beaucoup de dirigeants et de managers sont encore en plein déni alors que les faits se passent sous leurs yeux. Ils ont réglé le problème en l'abandonnant au manager de 1^{er} niveau, qui à son tour s'en débarrasse vers les DRH. Attitude étonnante d'ailleurs. Le manager est, avant le DRH, responsable de son équipe et des résultats opérationnels. Pourquoi se défausser sur un collègue qui ne l'est pas ?

Heureusement, une minorité de managers souhaitent stopper l'entrisme. De surcroît, les inversions de situation déclarées perdues sont possibles. C'est ce qui m'encourage !

ATLANTICO.

Comment expliquer ce phénomène et comment sortir de cette impasse pour le monde de l'entreprise ?

A.P. Boulad.

Le phénomène est à la convergence de beaucoup de facteurs que je décris en page 109 à 114 du livre. Il y a l'ignorance, la paresse, et la peur. Au cœur de ce triptyque, c'est le préjugé sur l'autre qui

domine avec une certaine dose de xénophobie, de racisme. Non libéré de ce complexe, le manager a tendance à faire des arrangements, non pas par conviction, mais pour cacher sa difficulté. La sortie de cette impasse commence par briser le tabou. La suite est détaillée dans la seconde partie du livre.

Le fil conducteur est la mise à l'écart de tout débat théologique, et le recentrage sur le projet et le collectif qui le porte.

ATLANTICO.

Votre ouvrage apporte de nombreux conseils et des méthodes pour les managers et pour les entreprises face à ce phénomène.

Quels sont les principaux outils accessibles face à cette réalité sans empiéter sur les libertés des salariés, nuire au bien-être au sein des entreprises et sans dresser des barrières et sans renforcer les clivages ?

A.P. Boulad.

La ligne managériale que je préconise permet d'éviter le double piège de la confrontation ou de l'accommodement, voir l'exemple donné en page 144.

Une fois le tabou brisé grâce aux clés données dans le livre, les managers pourront utiliser les codes de décryptage de l'entrisme. Ils pourront enfin le distinguer des habituels bras de fer hiérarchiques. Pour certains, le quiz proposé dans le livre élèvera utilement leur niveau de connaissance.

Avec les outils éprouvés et proposés dans le livre, les comités de direction pourront établir un diagnostic commun et une mise en priorité des initiatives à prendre :

1. outils de diagnostic des comportements islamiques et des comportements induits
2. Les outils de mesure de l'impact économique de l'entrisme en termes de coûts, de performance, d'image et de climat social,
3. Check list des priorités,
4. Trente-six solutions à des situations concrètes embarrassantes ou à risque.

ATLANTICO.

Au regard de l'actualité et des travaux à l'Assemblée nationale, quel regard portez-vous sur le projet de loi confortant le respect des principes de la République (la nouvelle appellation du « projet de loi contre le séparatisme ») ? Pensez-vous que les mesures proposées répondent aux principaux enjeux, notamment dans le monde de l'entreprise, comme le montre votre livre et vos conseils pour les DRH, les managers ?

A.P. Boulad.

Je le disais en préambule, l'entreprise est le reflet du pacte social. La primauté doit rester à la loi, garante des conditions d'une cohabitation harmonieuse. Les avancées négociées viennent la compléter et non la remplacer. En ce sens, le respect des principes de la République rappelle que la loi s'impose à tous au profit de l'intérêt général et non des intérêts particuliers.

L'Etat fait son travail. Il a déjà beaucoup légiféré. La loi El Khomri est là pour protéger le collectif au travail.

Le président de la République a un discours désormais clair sur le sujet du séparatisme.

L'Assemblée nationale fait son travail, au mieux.

Le militant islamique aussi fait son travail. Il a derrière lui une expérience de plusieurs siècles.

Concernant l'entreprise, ce n'est ni le président de la République, ni l'Assemblée nationale, ni le militant islamique qui dirige, c'est le chef d'entreprise avec son équipe. Ils portent solidairement un projet qui répond à la question : « Que faisons-nous ici ensemble »

L'entreprise rend des comptes non seulement à ses salariés mais aussi à ses clients, et à ses actionnaires.