

Dirigeants Chrétiens

La revue des entrepreneurs et dirigeants chrétiens

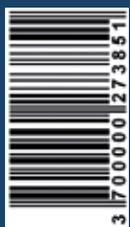


DOSSIER

Entreprise et wokisme



bimestriel n° 117
mars - avril 2023



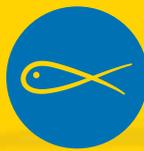
Relever le défi
de la justice
en entreprise

Anne
de Guigné



Un savoir-faire
d'excellence

Martin
Breuvert



SOCIÉTÉ DE
SAINT-VINCENT-DE-PAUL

ÊTRE PRÉSENT, TOUT SIMPLEMENT

ASSOCIATION RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE



Mettez vos **talents** au service
d'une **société fraternelle**

DEVENEZ BÉNÉVOLE À RESPONSABILITÉS

à la Société de Saint-Vincent-de-Paul

Comptable • Trésorier • Communicant • Chef de projet



être présent,
tout simplement

depuis **190 ans**

connectez-vous sur
benevole.ssvp.fr



NOTRE VOCATION

Entrepreneurs et dirigeants, nous recherchons une unité intérieure dans notre existence de décideur et de chrétien.

Nous sommes à des étapes diverses sur nos chemins de foi et de questionnement. Témoins et acteurs, nous travaillons en équipe, en région, en mouvement, à répondre à l'appel de l'Évangile dans nos relations et dans l'exercice de nos responsabilités.

Nous nous appuyons sur la pensée sociale chrétienne, le partage de notre expérience et la prière commune pour progresser ensemble.

Notre confiance est dans le Christ : ressuscité, il nous précède et fonde notre espérance.

C'est notre joie d'aller à la rencontre des autres pour porter ce témoignage. Rejoignez-nous !

« Chacun reçoit le don de manifester l'Esprit en vue du bien de tous. »
(1 Co 12,7)

Les EDC
24, rue de l'Amiral-Hamelin
75116 Paris
Tél. : 01 45 53 09 01

www.lesedc.org

Soyons des chrétiens éveillés

L'injonction woke nous interpelle. Qui n'est pas pour la justice ? La pensée sociale chrétienne nous rappelle que tout homme, parce qu'il est fils de Dieu, doit être respecté sans condition. Le Christ nous demande d'aller plus loin. Il nous commande de « nous aimer les uns et les autres comme il nous a aimés ».

Ne séparons pas la justice de la fraternité.

En paraphrasant l'enseignement de Benoît XVI dans *Caritas et Veritate*, si on pouvait penser hier qu'il fallait d'abord rechercher la justice et qu'ensuite devait intervenir la fraternité comme un complément, aujourd'hui, il faut se dire que sans la fraternité on ne parvient même pas à réaliser la justice.

Dans l'entreprise, cela signifie que nous devons à la fois chercher l'équité envers toute personne et veiller à la qualité des relations au sein de la communauté. Comment quelqu'un peut-il se sentir traité avec justice s'il ne se sent pas, osons le mot, aimé ? La plus grande injustice ne serait-elle pas de ne pas être aimé ?



**« Amour et vérité se rencontrent
Justice et paix s'embrassent »**

Ps. 84

Éveillons-nous ! Ne lisons pas le monde au travers du seul prisme « dominants / dominés » : ce serait maintenir le monde dans des logiques conflictuelles. Ne réduisons pas les personnes à quelques-unes de leurs caractéristiques, provoquant ainsi l'émergence de nouvelles injustices. En synthèse, ne développons pas, comme les qualifie le pape François, des « éthiques sans bonté »⁽¹⁾.

Éveillons-nous pour développer la civilisation de l'amour. Cherchons à unir et luttons contre ce qui divise. Surtout, relisons l'évangile du lavement des pieds et mettons-nous au service. Soyons éveillés, mais des chrétiens éveillés !

(1). EG, 231



NICOLAS MASSON,
PRÉSIDENT DE LA COMMISSION ÉCOLE DES EDC

Directeur de la publication
François Vigne

Rédactrice en chef
Sophie de Maillard
01 45 53 22 90 / sdemaillard@lesedc.org

Comité de rédaction
Florence Euverte, Philippe Gal,
Edouard du Peloux, Jérôme Bétous
Jean-Paul Lannegrace,
Christian Pian et Joël Templier

Ont collaboré à ce numéro
Herveline Barbarin, Fanny Bijaoui,
Gautier Demouveau.

Réalisation
Bayard Service
23 rue de la performance, Europarc, BV4
59650 Villeneuve-d'Ascq

**Secrétaire de rédaction
et mise en page:**
Nathalie Belmonte Kherfi

Infographie:
Sabine Maurel

Fabrication:
Caroline Boretti, Sylvain Laurent

Abonnements
Tél. : 01 45 53 23 05
cdelorgeri@lesedc.org

Comptabilité
Tél. : 01 45 53 97 11
ipinon@lesedc.org

Impression
Imprimerie de la Centrale
BP 78 – 62302 Lens CEDEX
Tél. : 03 21 69 88 44

Publicité
BSP Conseil — Frédéric Schillewaert
Tél. : 06 03 89 46 08
schillewaert@bsp-conseil.fr
Rosa Weber Tél. : 06 20 00 19 95

Bimestriel édité par la SARL É.P.É.
24, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris
Commission paritaire
2023 t 83 685
ISSN : 1763-5713
RC : 57 B 19 083
Dépôt légal : mars - avril 2023
Code support : 950

Couverture :
©Shutterstock

Encart jeté dans le numéro :
Fondation bible & culture , au dos
du numéro: Fondation des EDC.



Sommaire n° 117

p. 7

Le monde nous interpelle



p. 8

Découvrir un talent



Sébastien Giraud

Entreprise et wokisme

Un dossier sur le thème du wokisme en entreprise ? Pas si simple. D'abord parce que les dirigeants chrétiens ne se situent pas tous de la même façon sur le sujet : expression – extrême – d'une lutte salutaire contre des injustices sociales pour quelques-uns, mouvement communautariste et liberticide pour la plupart... Un sujet complexe au point que beaucoup, dans les deux camps, ont refusé de contribuer au dossier. Le wokisme, en tout cas, ne semble pas bien supporter le regard critique. Ainsi, pour la première fois dans la revue, nous publions des témoignages de dirigeants anonymes. Pourquoi ces réticences ? C'est une raison de plus pour comprendre avec précision, en dehors des idées reçues, ce qu'est le mouvement woke et comment il s'exprime en entreprise. Au fil des témoignages de dirigeants, d'analyses d'intellectuels et de journalistes, de réflexion spirituelle, se dessine une proposition chrétienne pour répondre aux défis de justice sociale dans nos entreprises.

FAIRE MOUVEMENT

- Un mouvement qui attire toujours plus de nouveaux membres
- APM Le « brest » se renouvelle
- Bienvenue aux présidents de région et de commissions
- Une présence spirituelle sur le plateau de l'excellence scientifique
- Uniapac : Jeunes entrepreneurs : ensemble pour le bien commun !
- Un continent dynamique

p. 29-37

DOSSIER



p. 11-27

© 2020 BAZA Production / Shutterstock



Martin Breuvert

p. 45

Rencontre avec
un chef d'entreprise

ÊTRE ACTEUR DANS LE MONDE

- Témoigner pour transformer le monde
- La parole au... Secours Catholique
- Agir avec les EDC
Rencontrer, se convertir, s'engager et témoigner
- Les EDC dans les médias

p. 39-48

p. 50

Père Sébastien Chauchat

“ Quel regard Jésus porte-t-il sur nous, sur l'autre ?

140

milliards d'euros, ce sont les bénéfices 2022 du CAC 40 portés par l'énergie et le luxe. Un autre chiffre : 10 millions de pauvres en France cette même année.

ENQUÊTE BPI 1^{er} DÉCEMBRE 2022

La #JusticeSociale exige que nous luttons contre les causes de la pauvreté, de l'inégalité, du manque de travail, de terre et de logement ; contre ceux qui nient les droits sociaux et du travail ; et contre la culture qui conduit à utiliser les autres en leur ôtant leur dignité.

@Pontifex_fr 20 févr



© A. Giuliani/CP/Chic



retrouvez-nous sur **lesedc.org** et sur @lesEDC

La journée des chrétiens d'Orient

Chaque année, L'Œuvre d'Orient organise la Journée internationale des chrétiens d'Orient le sixième dimanche de Pâques pour faire connaître les chrétiens d'Orient auprès du grand public. De nombreux événements sont organisés dans tous les diocèses de France : temps de prières, conférences, rencontres, expositions, concerts... Afin de faire découvrir l'histoire, le patrimoine, la spiritualité, mais aussi l'actualité et les souffrances des chrétiens d'Orient. Chacun peut y participer par la prière ou la rencontre.

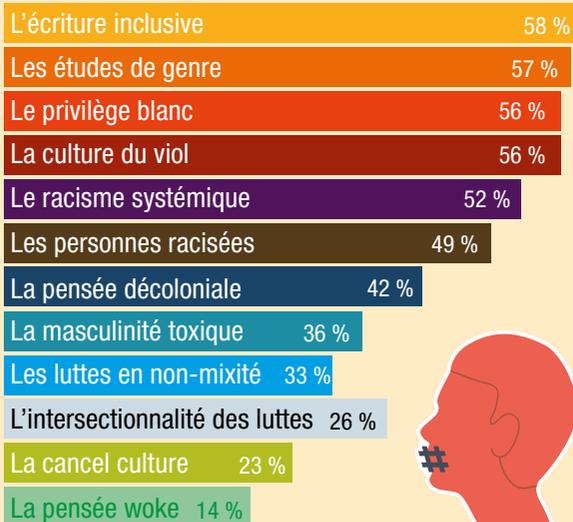
INFORMATIONS SUR WWW.OEUVRE-ORIENT.FR



L'INFOGRAPHIE

Quelles sont la notoriété et l'adhésion aux thèses de la pensée « woke » parmi les Français ?

Avez-vous déjà entendu parler de chacun des termes ou notions suivantes ?



Source : « Notoriété et adhésion aux thèses de la pensée « woke » parmi les Français », sondage Iloq pour L'Express, février 2021.



L'écriture inclusive



Les luttes en non-mixité

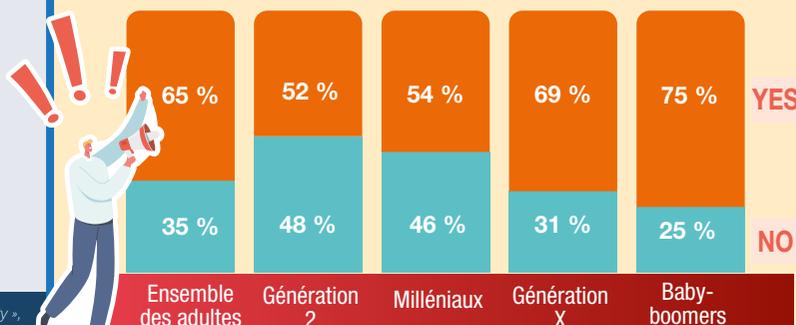


La cancel culture

Proportion de Français ayant une bonne connaissance de la démarche et l'approuvant

SONDAGE AUX ÉTATS-UNIS : les chefs d'entreprises doivent-ils se mêler de sujets sociétaux ?

- Les chefs d'entreprise jouent un rôle important dans la société et devraient utiliser leur influence pour avoir un impact sur des sujets politiques, sociétaux et ou culturels.
- Les chefs d'entreprise devraient se cantonner à ce qu'ils font et ne pas se mêler de sujets sociétaux et ou culturels.



Source : Victoria Sakal, « CEOs' Swift Rebukes of the Capitol Riots Speak to Their Elevated Roles in Society », morningconsult.com, 7 janvier 2021 cité par Pierre Valentin dans l'étude Fondapol sur le Wokisme.

> 12 %

C'est le nombre de femmes à la tête des PME et ETI françaises. Une proportion qui se réduit lorsque la taille des entreprises croît. Ainsi, parmi les femmes dirigeantes, 77 % sont aux commandes d'entreprises comptant entre 10 et 49 salariés et 6 % seulement d'entreprises comptant plus de 250 salariés.

ENQUÊTE BPI 1^{er} DÉCEMBRE 2022

Vidéo



Les évangéliques à la conquête du monde

Présent sur tous les continents, le mouvement évangélique, en rapide et constante expansion, compte aujourd'hui quelque 660 millions de fidèles. Cette enquête d'Arte revient sur cette spectaculaire expansion de la Guerre froide à nos jours, avec un focus sur son courant identitaire.



Soutenir l'évangélisation

Sept acteurs de l'évangélisation en France ont décidé de se réunir pour organiser une soirée de levée de dons afin de présenter des projets missionnaires à des donateurs. L'occasion d'apporter concrètement un soutien à ceux qui œuvrent en France pour l'évangélisation. La deuxième édition de La Nuit pour la Mission se tiendra le jeudi 15 juin 2023 à la grande crypte de Saint-Honoré-d'Eylau.

LANUITPOURLAMISSION.ORG

La place des femmes aux EDC

Au moment où nous bouclons ce numéro, le bureau restreint, « le brest » (voir page 32) des EDC, annonce la mise en place d'un groupe de travail sur la place des femmes dans le mouvement. L'objectif est d'abord de permettre à plus de dirigeantes et entrepreneures de rejoindre les EDC, de se sentir accueillies et à leur place dans les équipes. Pour qu'elles restent aux EDC et y apportent toute leur richesse, au même titre que leurs collègues hommes. Ce groupe est également invité à réfléchir aux modalités les plus adaptées pour que tout comportement inapproprié puisse être évité et sanctionné, dans un souci de protection des personnes et du mouvement. Le pilotage de ce groupe de travail est confié à Béatrice Castaing de Longueville (voir p. 32 de ce numéro), déléguée générale des EDC. Il rassemblera Stéphanie Simpson-Blanchet, présidente d'équipe et dirigeante à Genève, Marie-Christine Bernard, théologienne, Jean-Yves Doisy, conseiller spirituel, diacre et dirigeant dans le Nord-Pas-de-Calais, Étienne Cruchant, conseiller spirituel, diacre et médecin en Bretagne et François Allauzen, président d'équipe et notaire en Picardie.

Des conservateurs aux progressistes : pour un témoignage commun de tous les catholiques

L'observatoire chrétien de l'Entreprise et de la Société (Ochres) exerce une mission d'observation des problèmes économiques et sociaux, particulièrement de ceux qui relèvent des interactions entre l'entreprise et la société. Il organisait, le 11 février, une matinée sur le thème « *Des conservateurs aux progressistes, pour un témoignage commun de tous les catholiques* », à contre-courant

des divisions qui minent l'Église. Car l'unité du peuple chrétien, n'est-elle pas avant tout spirituelle? Et comment envisager ensemble l'avenir de l'Occident? Parmi les participants, Michel Camdessus, Isabelle de Gaulmyn (*La Croix*), Arnaud Bouthéon (Congrès Mission)...

COMPTE-RENDU ET ENSEIGNEMENTS : WWW.OCHRES.ORG



« Je n'avais jamais
créé d'entreprise! »

43 ans

3 enfants

3 associés

12 salariés
sur deux cabinets

80 clients
accompagnés
depuis 2019

Sébastien Giraud

Sébastien Giraud, membre de l'équipe Père Rousseau à Nantes, a cocréé le cabinet de conseil en performance RH Majorelle RH. Rencontre avec un entrepreneur engagé.

Majorelle RH est un cabinet de conseil et de performance RH. Il accompagne les entreprises qui veulent prendre du recul et améliorer leurs pratiques RH et sociales. Le cabinet travaille en synergie avec Majorelle Avocats, cabinet expert en droit social.

Contact : majorelle-rh.com
Tél. : 02 53 35 29 10

Quel a été votre parcours ?

J'ai travaillé pendant douze ans dans des directions de ressources humaines dans l'industrie et les services, notamment au sein du groupe Philips. Après plusieurs expériences comme DRH puis comme dirigeant dans l'Économie sociale et solidaire, j'ai cocréé Majorelle RH.

Quelle est la singularité de ce cabinet de conseil ?

Il allie les deux compétences RH et juridique, ce qui est assez rare dans ce domaine. Nous faisons du conseil RH externalisé pour les petites structures ou en gestion de projets RH pour les plus grandes. Notre vision est d'aider les entreprises à être plus performantes pour créer des emplois et fidéliser les collaborateurs. Tous nos consultants ont fait des RH en entreprise et ont vécu la même chose que nos clients. Nous souhaitons que les solutions soient réalistes pour les entreprises et aient un réel impact. Nos clients ont envie d'améliorer la manière dont sont gérés les salariés et ont une vraie sincérité dans leur démarche.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Je ne connaissais pas la ville de Nantes, ni mes associés, ni le conseil, et je n'avais jamais créé d'entreprise ! Mais le plus difficile a été d'aller à la rencontre des gens et de les convaincre, sans avoir aucune référence, ni compétence commerciale. Nous avons aussi dû faire un prêt bancaire pour couvrir les frais engagés et ma rémunération pendant un an.

Et vos plus grands succès ?

Accompagner des clients très différents : suivre la croissance de petites entreprises qui grandissent jusqu'à avoir besoin de recruter leur propre RH et également être choisis par des entreprises emblématiques, c'est une grande chance.

La foi, c'est un moteur ?

J'ai vécu une reconversion tardive quand j'ai rencontré ma femme. Depuis, je ne me sens jamais seul. La base, c'est d'avancer en confiance, quoi qu'il arrive. Je lis souvent la prière de l'Artisan : c'est le meilleur résumé des plus grands livres de management du monde !

Que vous apportent les EDC ?

Je suis membre de l'équipe Père Rousseau à Nantes depuis trois ans. Ces réunions me permettent de concrétiser la présence du Seigneur dans ma vie professionnelle. Ce temps de réflexion, de partage et d'inspiration m'apporte beaucoup.

*Propos recueillis
par Fanny Bijaoui*

Ola en équipe au Puy-du-Fou, aussi joyeux qu'un chant de louanges !



© DR

Son sourire nous éclaire,
votre don l'encourage



© DR



Soutenez les familles touchées par le handicap,
faites un don sur **DONS.OCH.FR**

Fondation OCH - 60 ans d'engagement au service des plus fragiles

90 avenue de Suffren - 75015 Paris - 01 53 69 44 30 - www.och.fr - La Fondation OCH est reconnue d'utilité publique



Entreprise et wokisme

Un dossier sur le thème du wokisme en entreprise ? Pas si simple. D'abord parce que les dirigeants chrétiens ne se situent pas tous de la même façon sur le sujet : expression – extrême – d'une lutte salutaire contre des injustices sociales pour quelques-uns, mouvement communautariste et liberticide pour la plupart... Un sujet complexe au point que beaucoup, dans les deux camps, ont refusé de contribuer au dossier. Le wokisme, en tout cas, ne semble pas bien supporter le regard critique. Ainsi, pour la première fois dans la revue, nous publions des témoignages de dirigeants anonymes. Pourquoi ces réticences ? C'est une raison de plus pour comprendre avec précision, en dehors des idées reçues, ce qu'est le mouvement woke et comment il s'exprime en entreprise. Au fil des témoignages de dirigeants, d'analyses d'intellectuels et de journalistes, de réflexion spirituelle, se dessine une proposition chrétienne pour répondre aux défis de justice sociale dans nos entreprises.

ENTRETIEN CROISÉ

Relever le complexe défi de la justice

« Le risque est grand que le "S" de l'ESG soit remplacé par le "W" de *woke* », déplorait un patron du Cac 40 dans les colonnes d'un quotidien national. Les entreprises françaises résisteront-elles à ce mouvement identitaire et communautariste ? Parviendront-elles à porter haut des valeurs de diversité, d'intégration, d'universalisme et de méritocratie bien souvent mises à mal dans notre société ? Le souhaitent-elles ? Mais qu'est-ce que le wokisme exactement ? Dans l'entreprise, apporte-t-il de bonnes réponses à la question des discriminations ? Que penser de la discrimination positive ? Des quotas ? Le wokisme enfouit-il la question sociale ? Quel risque de « retour de bâton » à l'entrée du wokisme dans l'entreprise ? Quelle marge de manœuvre pour le dirigeant ? Comment recadrer les excès et garantir un lieu neutre et inclusif pour tous ? En quoi la pensée sociale chrétienne est-elle un appui pour les dirigeants ? Extrait d'un échange entre Anne de Guigné et Éric Boismartel.



Anne de Guigné

JOURNALISTE
ÉCONOMIQUE
AU FIGARO ET AUTEUR
DU CAPITALISME WOKÉ
(2022)



Éric Boismartel

APRÈS UNE CARRIÈRE DE DRH DANS DES GROUPES INTERNATIONAUX (LVMH, AMERICAN EXPRESS...), DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT DE L'ASSOCIATION LA FRATERNITÉ SAINT-JEAN, ÉQUIPE EDC ENGHEN-MONTMORENCY.



Anne de Guigné : Au départ, l'objectif du wokisme est tout à fait honorable. Il s'agit d'être « *woke* », éveillé aux injustices. C'est un mouvement qui est né aux États-Unis dans les années 1990 avec l'objectif de lutter contre les injustices sociales et raciales. Il a vu le jour dans ce contexte américain très spécifique, d'un pays marqué jusqu'aux années 1960 par la ségrégation dans certains États jusque-là.

Là où le wokisme devient inquiétant, c'est qu'il prétend lutter pour la justice par une forme d'essentialisation des personnes. Chacun est classé en fonction de critères très simples : sexe, couleur de peau et orientation sexuelle. Le wokisme établit une hiérarchie de « privilège » en fonction de ces critères : l'homme blanc hétérosexuel est au sommet de l'échelle et, ensuite, vous déclinez les différentes minorités. L'idée est d'établir une égalité de condition en limitant l'ascension de ceux qui sont jugés comme les plus favorisés et en rehaussant les autres.

Il ne s'agit pas, bien sûr, d'affirmer que les discriminations n'existent pas. Longtemps, la vie en entreprise a été plus difficile pour les femmes, les homosexuels ou les minorités de couleur de peau. Je me réjouis qu'en la matière, les entreprises aient réalisé de grands progrès. Elles doivent bien sûr rester vigilantes. Mais je

TÉMOIGNAGE

« Le courant woke défend l'idée que ceux qui ont réussi ont obtenu leur poste par un privilège »

» Le courant woke est déjà présent dans les grandes entreprises en France, même si on n'en parle pas. Cela s'imisce notamment dans les multinationales à travers les politiques RH et la communication. Diversité, féminisme, défense de la communauté LGBT, empowerment... Toutes ces idées liées à l'inclusion et la lutte contre les discriminations sont un masque du wokisme. Cela permet à cette idéologie de se présenter comme quelque chose de positif face auquel on ne peut pas être en désaccord. Cette recherche de l'extrême justice défend l'idée

que tous ceux qui ont réussi dans la société actuelle ont obtenu leur poste uniquement par un privilège dû à leur origine ethnique et sociale, ou leur genre. On ne tient pas compte des évolutions sociales, du travail de ces personnes et de leur expérience. Or, après plusieurs décennies passées dans des multinationales, je n'ai jamais vu d'évolution de carrière fondée sur la race, le sexe ou l'orientation sexuelle. Pourtant, le wokisme veut nous faire croire que c'est la norme. »

G.D.

ne crois pas que le wokisme réponde à cette question des discriminations : au contraire, il enferme chacun dans ses origines et nie la capacité de chacun de les transformer. Il évacue par ailleurs la question sociale. En France, nous avons bien constaté, avec la crise des Gilets jaunes, par exemple, les difficultés des « *petits blancs* » des zones périurbaines.

Éric Boismartel : Depuis vingt ans, je constate une sensibilisation croissante à la question du respect des différences en entreprise : égalité homme-femme, différences ethniques (en France, on a la question de salariés de confession musulmane ou d'origine nord-africaine) et sexuelles, notamment avec la question LGBT. C'est la RSE qui porte ces sujets dans l'entreprise et son acception est devenue de plus en plus large. Cela montre que l'on peut promouvoir les différences sans tomber dans la discrimination positive, les quotas. Notre rôle est d'accompagner et d'éduquer les équipes. D'abord, en éduquant le management au respect et à l'intégration des différences dans le management quotidien. Il est important de valoriser la diversité des profils et des origines. J'ai constaté, dans certaines sociétés, une véritable prise de conscience des équipes sur la question de la féminisation, de la diversité des origines sociales... Tour cela, il faut le conserver. Il faut également savoir éduquer le management qui subit une pression terrible, je l'ai constaté. Accompagner un manager, par exemple, dans la situation

délicate où des personnes utilisent leur appartenance à une minorité et se disent discriminées uniquement pour faire avancer leurs intérêts individuels.

Le wokisme se situe sur le terrain du communautarisme, or l'entreprise doit être un lieu neutre et inclusif où tout le monde doit travailler ensemble, être respecté et trouver sa place. Sur ces points, la RSE a permis de grands progrès et fait l'objet de rapports de formation, de débat, de conférences...

A.G. : La diversité est évidemment une richesse pour l'entreprise mais il ne faut pas la limiter aux questions de genre, d'orientation sexuelle et de couleur de peau. La diversité culturelle ou sociale est aussi une réalité humaine importante. À mon sens, il faut faire très ●●●

repères

Refuser la logique identitaire ne signifie pas nier l'existence de discrimination, ni les tolérer.

Ce sont deux combats distincts — et opposés. On peut parfaitement se battre contre l'enfermement des personnes dans des catégories qui les essentialisent et constater factuellement, dans le même temps, la multiplication d'expressions et de formes décomplexées de racisme, par exemple.

L'ENTREPRISE FACE AUX REVENDICATIONS IDENTITAIRES
BRICE COUTURIER ET ERELL THEVENON-POULLENNEC, PUF, 2023

TÉMOIGNAGE

Les entreprises amplifient une tendance qui risque de bouleverser notre société

» C'est un sujet délicat. Dès que l'on commence à donner son opinion, on peut être taxé d'homophobe ou de raciste... Le wokisme prend le parti des minorités et des opprimés. Les salariés qui exprimeraient un avis défavorable sur ce mouvement, en trouvant cette approche trop simpliste ou excessive, peuvent être catalogués d'extrême droite et être « cornerisés » car ils vont à l'encontre du discours politiquement correct développé dans toutes les multinationales, sous l'influence – voire la pression – de ce lobby né aux États-Unis. Si à l'origine, la défense des minorités est une chose tout à

fait louable, on en arrive à un extrême où ce n'est plus raisonnable. Aujourd'hui en France, toutes les multinationales ont signé la charte de l'association L'Autre cercle, qui prône une place plus importante aux communautés LGBT+ dans les entreprises. Mais cela s'est fait de manière opportuniste, afin d'éviter d'être pointé du doigt. Il y a un phénomène de mode et un côté moutonnier dans le wokisme. Les entreprises sont en train d'amplifier une tendance qui risque de profondément bouleverser notre société, sociologiquement, anthropologiquement, et changer notre monde de demain. »



●●● attention quand on parle de l'identité des personnes à ne pas franchir une limite, que cette identité devienne un actif financier pour l'entreprise. C'est le risque avec le système de quotas qui a cours aux États-Unis. L'employeur demande aux collaborateurs de déclarer leur couleur de peau et leur orientation sexuelle afin de communiquer sur des pourcentages. Cela pose, me semble-t-il, de lourdes questions éthiques. La question des « rôles modèles » est toutefois intéressante. Par exemple, il semble aujourd'hui clair qu'avoir vu des femmes très haut placées en entreprise a suscité des vocations. Le sujet peut se poser aussi pour les personnes issues de différentes minorités. Ce n'est pas un sujet simple, les dirigeants doivent l'aborder

avec prudence. La juste réponse, je crois, se situe sur une ligne de crête qui évite l'écueil des quotas, tout en prêtant attention à la diversité des profils.

E.B. : Nous sommes à deux doigts de basculer. L'entreprise doit rester un lieu neutre et continuer d'éduquer et sensibiliser en permanence les équipes et le management sur l'importance de la diversité. Ce n'est pas simple. Des préjugés existent ainsi que des différences culturelles entre nationalités : un Français, un Allemand, un Américain, un Chinois, quelqu'un du Moyen-Orient ne va pas réagir de la même manière sur ces questions. Je suis d'accord avec vous, se réfugier derrière les quotas permet de se donner bonne conscience, alors que l'essentiel est de créer un environnement inclusif où tout le monde se sente bien pour travailler.

A.G. : Toutes les études sociologiques démontrent que notre monde se polarise, s'archipellise. Chacun tend à vivre de plus en plus dans son île, où il fréquente des personnes qui se ressemblent. L'entreprise devient l'un des derniers lieux de vraie diversité. Elle joue à ce titre un rôle essentiel pour la société sur lequel elle doit veiller jalousement.

Pour paraître dans l'air du temps et plaire aux jeunes collaborateurs, les groupes peuvent être tentés d'afficher des valeurs progressistes. Mais il se faut se méfier du retour de bâton. Aux États-Unis, en réaction aux positions progressistes des géants de la tech par exemple, des groupes plus conservateurs ont pris un tournant

repères

Philosophiquement, le woke s'inscrit dans un cadre qui n'a rien de nouveau. L'humanisme

occidental moderne oscille depuis des siècles entre un pôle objectiviste et un pôle subjectiviste.

Soit l'homme est une machine dont on se demande pourquoi elle a une conscience, soit il est un esprit pur dont on se demande pourquoi il est collé à une machine.

Les pensées s'épuisent à exclure l'un des morceaux ou à recoller les deux. L'homme dissocié doute de son âme, de sa liberté. On ne sait plus quoi faire de son corps...

HENRI HUDE, D'OÙ VIENT LE WOKISME ? LA NEF, AVRIL 2023

radical, se flattant ainsi de refuser tout effort pour la décarbonation de l'économie. Cette polarité me semble terrifiante. Si l'entreprise se positionne à son tour sur l'échiquier politique, quels lieux demeureront encore en commun ?

E.B. : En France, nous sommes heureusement encore loin de cette de cette polarisation. Ce que j'ai constaté personnellement, c'est parfois un inconfort dans la gestion des équipes. J'ai l'exemple d'un collaborateur qui, appartenant à une minorité sexuelle et de couleur de peau, a cherché à l'instrumentaliser. Au niveau de l'entreprise, du management, il faut savoir recadrer les excès, parce qu'il y aura toujours des collaborateurs qui essaieront d'utiliser leur appartenance à une minorité à des fins personnelles, au détriment de la communauté. Un point important, par ailleurs, est de ne pas confondre le respect de la différence avec la mise en place de nouvelles règles qui finissent par gêner le travail au quotidien, le comportement : les questions alimentaires, vestimentaires, le refus de saluer une managère, de la regarder dans les yeux pour des questions religieuses... Le risque, dans ce contexte, est de faire entrer dans l'entreprise des revendications communautaires. Cette dernière ne doit pas céder aux diktats de minorités. L'entreprise est d'abord un lieu où l'on recrute des compétences en faisant abstraction des origines, des choix préférentiels afin de délivrer un service, réaliser un profit. Les collaborateurs doivent pouvoir travailler en toute sérénité, dans les meilleures conditions possibles, sans affrontement sur des sujets politiques ou sociétaux, sans discours radicaux, ni d'approches de quotas qui de toute façon, à terme, vont pénaliser l'entreprise. Nous devons par ailleurs être attentifs à toutes les formes de discriminations, y compris celles dont on parle peu : la place des seniors en entreprise, par exemple. On demande de travailler plus longtemps mais quelle entreprise aujourd'hui embauche un ou une collaboratrice de plus de 55 ans ?

A.G. : Pour reprendre ce que vous disiez sur la RSE, le wokisme tend, à mon sens, à remplacer le « S » – le social – de la RSE. Mais cette matrice woke est beaucoup moins exigeante qu'une véritable politique sociale. Elle n'a, par exemple, rien à dire sur le sujet des seniors. Le wokisme est séduisant car il prétend résoudre toutes les injustices du monde grâce à deux,

repères

Que tous prennent très à cœur de compter les solidarités sociales parmi les principaux devoirs de l'homme d'aujourd'hui, et de les respecter. En effet, plus le monde s'unifie et plus il est manifeste que les obligations de l'homme dépassent les groupes particuliers pour s'étendre peu à peu à l'univers entier. Ce qui ne peut se faire que si les individus et les groupes cultivent en eux les valeurs morales et sociales et les répandent autour d'eux. Alors, avec le nécessaire secours de la grâce divine, surgiront des hommes vraiment nouveaux, artisans de l'humanité nouvelle.

GAUDIUM ET SPES, CONSTITUTION PASTORALE
SUR L'ÉGLISE DANS LE MONDE DE CE TEMPS, 1965, (30, 1-2)

trois quotas ou des actions très simples comme l'installation de toilettes neutres ou l'imposition d'un pronom en signature de mails. Je crois malheureusement que le défi de la justice est autrement plus complexe à relever. Aujourd'hui, j'ai le sentiment que nous souffrons de la confusion permanente des genres entre les impératifs du marketing et la défense de valeurs. Cela abîme ces valeurs et je ne crois pas qu'à long terme, cela soit efficace en terme de marketing.

Pour revenir au « S » de RSE, l'Europe n'a pas à recevoir sur le sujet de leçons des États-Unis. Ce continent a une très belle tradition de capitalisme social qui vient du XIX^e siècle : le capitalisme social de l'Europe du nord, les réflexions mutualistes, l'ordo-libéralisme en Allemagne, qui est un très beau mouvement né dans les années trente, qui plaide pour un libéralisme régulé où la culture et le spirituel auraient une grande place. En France, il y a eu tout un mouvement de patrons chrétiens au XIX^e siècle, qui ont beaucoup réfléchi sur ces questions et sur la manière d'allier la protection des salariés avec le capitalisme. Il n'y a donc aucune raison d'être intimidé par le wokisme. Les questions d'identités soulevées par ce mouvement peuvent d'ailleurs, à mon sens, être incluses dans les matrices du capitalisme responsable européen classique.

E.B. : L'axe clé est de rester sur la responsabilité sociale de l'entreprise et non de glisser en risquant de mettre à mal le corps social de l'entreprise. Les tensions dans le management, dans des équipes se retourneraient contre l'entreprise. La pensée sociale chrétienne est un appui pour aborder ces sujets parce qu'on y ●●●

●●● parle de dignité de l'être l'humain. Les dirigeants chrétiens ont un message fort à adresser et les EDC ont un rôle à jouer dans la formation de chacun. Il faut apprendre à se respecter mutuellement quelles que soient ses idées, quelle que soit son appartenance et apprendre à travailler ensemble pour contribuer au bien commun au sein de l'entreprise, en avançant ensemble dans la même direction.

A.G.: Le christianisme est un universalisme. Il pose un regard profondément anti-déterministe sur les personnes. L'idée de la liberté est d'ailleurs au cœur de la foi chrétienne. Il ne s'agit pas de nier, évidemment, que chacun naît avec plus ou moins de chance au départ dans sa vie – d'où le rôle essentiel de l'école pour lutter contre ces inégalités – mais enfermer les uns et les autres dans des catégories définitives me semble assez désespérant.

Propos recueillis par Sophie de Maillard

repères

Tous les hommes, doués d'une âme raisonnable et créés à l'image de Dieu, ont

même nature et même origine; tous, rachetés par le Christ, jouissent d'une même vocation et d'une même destinée divine: on doit donc, et toujours davantage, reconnaître leur égalité fondamentale.

Assurément, tous les hommes ne sont pas égaux quant à leur capacité physique qui est variée, ni quant à leurs forces intellectuelles et morales qui sont diverses. Mais toute forme de discrimination touchant les droits fondamentaux de la personne, qu'elle soit sociale ou culturelle, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, la couleur de la peau, la condition sociale, la langue ou la religion, doit être dépassée et éliminée, comme contraire au dessein de Dieu. En vérité, il est affligeant de constater que ces droits fondamentaux de la personne ne sont pas encore partout garantis.

GAUDIUM ET SPES, CONSTITUTION PASTORALE SUR L'ÉGLISE DANS LE MONDE DE CE TEMPS, 1965, (29,1-3)



Powell Intranet, le secret d'une collaboration sans limites et d'une communication fluide

Misez sur une plateforme unifiée & personnalisable pour:

- Créer une **culture forte**
- Améliorer la **communication interne**
- Booster la **productivité** de vos employés
- Renforcer la **collaboration** entre les équipes



LE WOKISME, C'EST AUSSI...

Un nouveau système religieux ?

Le terme « wokisme » désigne un grand réveil militant articulé sur un progressisme de gauche devenu culturellement dominant aux États-Unis dans les années 2010. Si la généalogie de ce moment révolutionnaire remonte à la contre-culture des années 1970, il s'agit néanmoins d'un hybride que les catégories politiques traditionnelles ne capturent pas aisément. Ce phénomène est parfois décrit comme « religieux » par ses critiques en raison de l'attitude et des idées de ses adhérents : l'obsession de la pureté et du péché, la certitude d'une infaillibilité morale, l'excommunication des dissidents ou encore l'existence de forces immatérielles qui agissent mystérieusement dans la société. L'analogie avec les groupes fondamentalistes est en

effet tentante. Cependant, si le wokisme fonctionne à la manière d'un système de croyances qui peut encourager fidéisme et comportement culturel, il n'en est pas pour autant religieux. Les intellectuels qui guident ce mouvement revendiquent de produire du savoir et de l'expertise, et non d'intercéder auprès de divinités. Leurs assertions métaphysiques sont accidentelles : elles résultent probablement d'un effort de réduction de la dissonance cognitive causée par le fossé qui sépare leurs théories et les données empiriques. Ce que leur politisation des identités de « race » et de « genre » nous suggère, c'est que les enjeux de pouvoir et de statut éclairent bien mieux le comportement de ces acteurs qu'une inquiétude pour le salut des âmes. ●



Olivier Moos, docteur en Histoire contemporaine, chargé de recherche à l'Institut Religioscope et auteur de *The Great Awakening* (voir p. 24).

Woke or not woke ?



Si il est facile, dans les situations extrêmes, de faire la différence entre une situation « woke » et « not woke », la ligne de crête est parfois moins claire en entreprise. Là où certains voient une lutte contre le racisme, le sexisme ou l'exclusion, d'autres perçoivent des revendications communautaristes susceptibles de mettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise. Les incompréhensions se multiplient et, avec elles, les tensions. Notamment entre générations. Dans leur ouvrage, *L'Entreprise face aux revendications identitaires*, (voir p. 24 de ce numéro) Brice Couturier et Erell Thevenon-Poullennec proposent plusieurs situations d'entreprises mettant en lumière la distinction entre des situations

« woke » et des situations « not woke ». Parmi des analyses de cas concrets mettant en scène des minorités sexuelles, de genre, de couleur de peau, ils présentent ainsi le cas suivant : « *Woke* : Dans le cadre d'une formation sur le sexisme, l'intervenante le définit comme tout agissement d'un homme envers une femme dès lors que celle-ci se sentirait offensée. *Not woke* : L'entreprise organise des formations de sensibilisation aux biais cognitifs et au sexisme. L'intervenant explique le cadre légal et illustre son propos. Il sensibilise les salariés aux évolutions du monde et des mœurs. Il donne des clés aux managers pour gérer les situations litigieuses au mieux des intérêts de tous. » Des analyses qui invitent chaque dirigeant à fixer le cadre de sa réflexion et de son action. ●

REGARDS CROISÉS

Regards croisés sur le wokisme

Vivre le wokisme au quotidien en entreprise : une réalité depuis déjà quelques années en Amérique du Nord pour certains membres EDC installés sur le continent américain. Un mouvement que des dirigeants français ont vu se développer d'abord dans leur filiale américaine puis arriver en France dans un contexte culturel très différent. Regard croisé entre des membres, qui de part et d'autre de l'Atlantique, témoignent anonymement.



« J'ai travaillé dans la même multinationale d'un côté et de l'autre de l'Atlantique, ce qui m'a permis de mieux comprendre les différences culturelles et de constater les évolutions » raconte Thibaut*. En France, les équipes partagent un constat : elles ont les mêmes profils, études, types sociologiques. « Il a donc été décidé de diversifier le recrutement pour "aérer" les équipes. » Une volonté de faire bouger les lignes qu'il a vécue concrètement aux États-Unis. « Le sujet de l'inclusion des minorités est devenu de plus en plus important. C'est maintenant l'objet de formations obligatoires et une base d'évaluation pour les performances de l'entreprise comme personnelles. » Ainsi, l'item « Diversité et intégration » fait partie de la vie des collaborateurs. Un des exercices courants est, par exemple, de se réunir en équipe pour noter les privilèges et discriminations de chacun. « C'est très instructif : se rendre compte de nos privilèges les uns par rapport aux autres a été un révélateur pour moi. Surtout aux États-Unis où la violence des discriminations est tout autre qu'en France. C'est un élément dont je n'avais pas conscience avant. » Il reconnaît que ce type de séances peut être difficile à vivre : « révéler des aspects de sa vie privée est parfois inconfortable c'est pourquoi tout est fait pour laisser la liberté à chacun. Bien sûr, la pression du groupe peut être gênante. » Mais tout cela a, selon Thibaut, une vertu : mieux connaître les personnes et apprendre à ajuster son comportement. « Être woke, finalement, c'est être à l'écoute, être plus à l'écoute de son prochain. »

« Louis* est cadre dirigeant dans une entreprise française. Il y constate « l'émergence de sujets qui étaient inexistantes il y a dix ans et sur lesquels nous sommes enjoints d'évoluer toujours plus rapidement. ». Il se réjouit que l'entreprise soit « intransigeante sur la question des discriminations » et souligne que « tout changement est une opportunité d'amélioration. » Néanmoins, il constate un glissement vers un système revendicatif venu des États-Unis et porté par des minorités : « Des groupes de pressions s'organisent dans l'entreprise autour des questions de genre, de couleur de peau et d'orientation sexuelle. Pour moi, l'entreprise doit rester un lieu neutre où l'on travaille à un projet commun et cela est remis en cause par l'apparition de groupes militants. » Comment alors se positionner en tant que dirigeant ? « Il est très difficile de s'opposer à des revendications communautaires sans être immédiatement suspecté. Particulièrement quand on est un "mâle blanc père de famille". Il me semble que tout cela va très loin, ajoute-t-il, car nous sommes sommés de prendre position, non seulement sur des questions sociétales, mais aussi sur des sujets très sensibles touchant à la politique et aux relations internationales. » Or l'entreprise compte des filiales sur plusieurs continents avec des contextes culturels très différents. Pour Louis, il est essentiel que l'entreprise « veille à l'inclusion de chacun et conserve une forme de neutralité » afin de ne pas se laisser prendre en otage par des groupes dont il constate qu'ils peuvent « mettre à mal le projet commun. »

« Manon* témoigne depuis la côte Est : « Dans un contexte médiatique américain où le sujet du wokisme est devenu quasiment quotidien, il y a eu une véritable surenchère dans l'entreprise en terme de communication interne, de sensibilisation au sujet général de l'inclusion, avec emails réguliers d'information sur des sujets ciblés à propos de ces trois différentes catégories genre/ orientation sexuelle/couleur de peau, (par exemple Black History Month) ainsi que des formations en ligne (vidéo courte avec mise en situation, chiffres, information, quizz : par exemple sur l'utilisation appropriée des pronoms pour les personnes transgenres) obligatoires pour tous. Il y a clairement une acceptation plus grande et plus spontanée chez les Millenials et Gen Z en particulier sur le sujet du genre et de l'orientation sexuelle. Il y a un effet positif clair favorisant une réelle ouverture d'esprit, l'acceptation des différences avec plus d'empathie et une plus grande inclusion, forçant une réflexion et une sensibilisation, en rupture avec une certaine indifférence (avant cette tendance récente) qui pouvait favoriser des situations d'hostilité et un sentiment d'exclusion et de non-appartenance au corps de l'entreprise pour certains. Le danger, ou plutôt le risque, en particulier sur le sujet du genre, vient de l'effet de normalisation de ce qui reste encore aujourd'hui très minoritaire, donnant l'impression à des personnes fragiles que c'est une expérimentation possible, et normale, qui peut résoudre leurs fragilités. Le sujet est devenu un sujet politique et, de ce fait, crée des tensions. L'intention d'origine d'inclusion est bonne et positive, mais doublée ou dépassée par des appropriations politiques et parfois amplifiée de manière très volontaire, voire agressive, par des groupes avec un « agenda » idéologique, cela en rend la mise en œuvre sereine et consensuelle parfois délicate. »

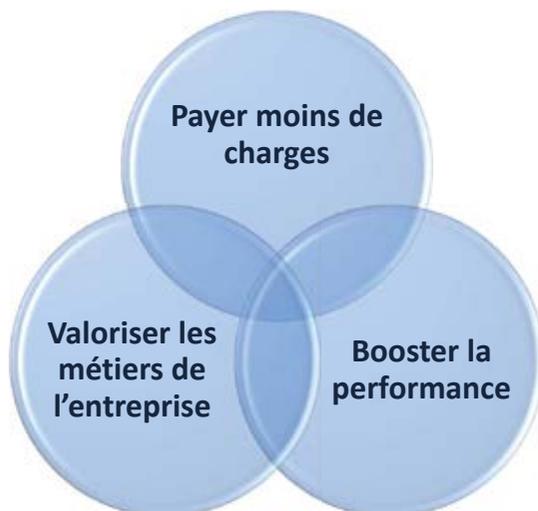
* Les prénoms ont été modifiés

QUESTIONS À SE POSER EN ÉQUIPE

- Quelle compréhension ai-je du wokisme ?
- Suis-je concerné(e) par le wokisme dans mon entreprise ? Pourquoi ? Qu'est-ce que j'observe concrètement ?
- La justice sociale est-elle un sujet important pour moi ? Comment l'aborder dans mon entreprise ?
- Ai-je été confronté(e) à des sujets de sexisme ? De racisme ? D'exclusion ? Comment ai-je réagi ? Qu'ai-je mis en place ?
- L'évolution est-elle rapide sur ces sujets ? Y a-t-il des différences générationnelles ? Quel regard des parties prenantes ?
- Qu'est-ce que je pense des quotas ?
- Ai-je réfléchi, mis en place des formations à destination des managers, de l'ensemble des collaborateurs sur ces sujets ?
- Le wokisme fait-il avancer la justice sociale dans mon entreprise ? Est-il générateur de tensions ?

L'INTÉRESSEMENT INNOVANT

L'innovation au service de
l'Entreprise et de ses Salariés



Rémunérer mieux, dépenser moins, partager plus !

- Une rémunération variable, responsable et durable
- Un partage de la « valeur » produite, solidaire et collectif

>> suppression du forfait social pour les entreprises de – de 250 salariés

1€ net = 1,11 € de coût total

>>> possibilité d'un accord d'UN an (de 1 à 5 ans)

Site et contact : accordinteressement.fr



REGARD D'UN CONSEILLER SPIRITUEL

Des questions que le wokisme pose à la théologie

Quel regard la théologie morale porte-t-elle sur le wokisme ? Si elle peut s'en reconnaître proche par certains aspects, elle ne peut en revanche qu'interroger ses motivations apparemment les plus généreuses. Christian Pian, directeur du cycle C du Theologicum de l'Institut catholique de Paris nous propose de discerner en convoquant les ressources de la foi chrétienne. Quelle vision le wokisme nous propose-t-il de la justice sociale ? Un horizon du commun sous la forme d'un bien commun est-il envisageable ? Enfin, si l'on adopte une grille de lecture religieuse de ce qui est en jeu dans le wokisme – puisque les seules catégories du social et du politique ne semblent pas à même de rendre compte du phénomène –, quel horizon de rédemption ou de réconciliation nous est proposé ?



Christian Pian est directeur du 1^{er} cycle soir-cycle C du Theologicum (faculté de Théologie) de l'Institut Catholique de Paris et conseiller spirituel du comité de rédaction de la revue *Dirigeants chrétiens*.

Commençons tout d'abord par constater que la théologie – et singulièrement la théologie morale – ne peut que se reconnaître proche du wokisme dès lors qu'il s'agit de refuser toute discrimination et d'être du côté de tous les opprimés, stigmatisés et laissés-pour-compte. Ceci appartient de toujours à la tradition chrétienne dès lors qu'elle se veut attentive – on pourrait aussi dire « éveillée » en référence au sens du mot anglais – à l'Évangile et à l'enseignement le plus constant de la Bible. Que l'on songe ainsi au souci de la veuve, de l'orphelin et de l'étranger dès le Premier Testament, puis à toutes ses paroles et actes de sollicitude de Jésus vis-à-vis des parias de la société où il a vécu, pour signifier qu'il était venu réellement inaugurer un royaume de justice et de paix. Mais les motivations apparemment les plus généreuses de la posture woke peuvent toutefois être interrogées autour de trois questionnements fondamentaux, nous semble-t-il, pour qui veut discerner en convoquant les ressources de la foi chrétienne.

On peut ainsi déjà se demander ce qu'il en est du motif central de la revendication d'un combat pour la justice sociale avec le wokisme. Car derrière l'expression de « justice sociale », le

wokisme veut mettre d'abord la volonté d'assurer la reconnaissance de personnes en raison d'une identité jugée stigmatisée dans la société. Or, dans le concept traditionnel de justice sociale – auquel souscrit la pensée théologique sociale chrétienne –, il s'agit de distribuer les biens et les honneurs de façon équitable, en étant attentif à tous et à chacun, et à ce qui lui est dû en raison de son appartenance à la société (sans l'enfermer justement dans telle ou telle catégorie identitaire). S'il ne fait pas de doute que la reconnaissance de toute personne dans ce qu'elle est doit faire partie de la justice, l'accentuation extrême de l'exigence de reconnaissance de certains risque ainsi de se faire au détriment de la dimension de redistribution générale et de solidarités effectives au sein de la société dans son ensemble.

Un tel constat conduit à un deuxième type de questions touchant à la prise en compte d'un véritable horizon du commun sous la forme du bien commun tel que l'envisage la pensée sociale chrétienne notamment, horizon qui doit mettre à sa juste place la perspective des droits de l'homme pour ne pas tomber dans des dérives individualistes. Une clé de compréhension théologique de l'homme en tant qu'être social est ainsi, pour la pensée sociale



Le Christ et la Cananéenne, Germain-Jean Drouais, 1784, huile sur toile. Rennes, musée des Beaux-Arts.

chrétienne, la nécessité d'articuler l'attention la plus ferme à la dignité de toute personne avec la quête d'un bien commun à rechercher. La pensée chrétienne rejoint d'ailleurs ici le constat que peuvent faire des penseurs qui s'interrogent sur le défi démocratique. Comme l'écrit Marcel Gauchet dans *La Démocratie contre elle-même* : « Une fois admis qu'il y a d'abord des individus, qu'il n'y a plus au départ que des individus, comment penser leur coexistence ? » Et encore : « Comment penser ce qui nous unit et ce que nous avons à faire ensemble ? »

Le dernier champ de questionnement concerne les motifs proprement théologiques qu'on peut discerner de façon à peine masquée dans la rhétorique woke. Plusieurs auteurs s'étant penchés sur les comportements et croyances des militants woke aux États-Unis ont ainsi conclu que les seules catégories du social ou du politique n'étaient pas à même de rendre compte du phénomène mais qu'il fallait adopter une grille de lecture proprement religieuse de ce qui était en jeu (cf. la synthèse d'Olivier Moos, « *The Great Awakening. Réveil militant, justice sociale*

et religion », paru dans *Relioscope*). Au titre des motifs théologiques les plus saillants, on retiendra le péché et, plus précisément, un péché originel : celui d'une société qui serait intrinsèquement raciste, patriarcale, hétéronormée. Le problème est qu'ici, il n'y a plus d'idée d'une possible rédemption christique mais un retour à la voie dont le christianisme a voulu libérer l'humanité, avec la recherche d'un bouc émissaire à travers « la figure de l'homme blanc hétérosexuel, symbole qui réunit les trois fautes à la racine des « injustices » sexuelles, raciales et de genre : « la masculinité, la blancheur et l'hétéronormativité » (*The Great Awakening*, p. 31). De fait, aucune perspective de rédemption ni de réconciliation eschatologique n'est vraiment présente dans le réveil proposé par le wokisme. Ce vide d'attente d'un futur où justice et paix pourraient s'embrasser (cf. Ps 84), couplé à une volonté de réécrire l'histoire par la « *cancel culture* », ne peut qu'inquiéter pour qui envisage une théologie au service du monde pour aujourd'hui et pour demain. ●

CHRISTIAN PIAN

GLOSSAIRE



Qu'on le promeuve ou qu'on le vilipende, le wokisme ne semble laisser personne indifférent. Le terme fait régulièrement la Une des médias, envahit les réseaux sociaux et est de plus en plus présent dans la sphère publique. Afin de mieux comprendre ce sujet complexe, nous avons rassemblé un glossaire de quelques termes clés associés au wokisme : de « cancel culture » au « privilège blanc » en passant par la « non-mixité ».

« Go woke go broke »? En moins d'une semaine, la valeur boursière du groupe détenant Budweiser, la bière des « petits blancs » américains, a plongé. En cause, le choix d'une influenceuse transgenre pour promouvoir la marque. « Iel » avait déjà fait polémique en incarnant une ligne femme de Nike.

WOKE. Passé simple du verbe anglais « *to wake* », qui signifie en français « éveillé ». Il est apparu aux États-Unis dans les sphères militantes noires pour dénoncer le racisme et les violences policières. Le mot « *woke* » a pris un sens véritablement idéologique dans la langue vernaculaire afro-américaine pour désigner le fait d'être conscient des injustices subies par les minorités ethniques, sexuelles, religieuses, ou de toutes formes de discrimination, et mobilisé à leur sujet. Le terme woke connaît depuis plusieurs années une ascension fulgurante dans les débats publics en France. Dévoiyé de son sens originel, le mot est raillé aujourd'hui comme étant un instrument de « *censure* » du militantisme antiraciste et intersectionnel.

SOURCE : LE MONDE, 23 SEPTEMBRE 2021.

WOKISME. Une idéologie qui prend sa source dans une « *déconstruction* » préalable des savoirs (renvoyés à l'origine ethnique et sexuelle de leurs créateurs), transmue certaines identités collectives en mouvements politiques (« *identity politics* ») et redéfinit les rapports sociaux selon une logique conflictuelle binaire, opposant des catégories « *victimisées* » de manière institutionnelle (« *racisme d'État* », etc.) à des catégories structurellement dominantes (blancs, mâles, hétérosexuels).

SOURCES : L'ENTREPRISE FACE AUX REVENDICATIONS IDENTITAIRES, P. 17.

LA « THÉORIE DU GENRE ». En sociologie, la théorie du genre explique la construction de l'identité sexuelle à partir de facteurs non biologiques. Une acception « *woke* » de cette théorie implique que la conscience que l'on a d'être homme, femme, voire tout autre chose (animal...) prime sur la réalité biologique, voire la dénie : l'« *identité de genre* » est alors indépendante du corps.

LA « THÉORIE CRITIQUE DE LA RACE » est une théorie constructiviste qui interprète la notion de race comme construction sociojuridique et sociopolitique. Elle s'oppose à la conception égalitariste traditionnelle française selon laquelle, pour réaliser la justice sociale, il faudrait ne tenir aucun compte des distinctions raciales. Une acception « *woke* » de cette théorie critique de la race explique que le racisme est « *systémique* » car tous les blancs sont racistes et oppresseurs et toutes les



© 2022 Samira Balm / Shutterstock

personnes de couleur, les « **racisés** » sont des victimes. Pour combattre le racisme, il faudrait toujours tenir compte de la couleur de peau, pour pouvoir établir une discrimination inversée en faveur des racisés.

LA « THÉORIE DE L'INTERSECTIONNALITÉ » met en lumière l'appartenance simultanée à différentes catégories de minorités discriminées. Elle permet de prendre conscience de la possible multiplicité de ces identités discriminées : de genre, de race ou de quoi que ce soit d'autre. On l'illustre souvent par l'image d'une femme noire qui est discriminée en tant que femme et aussi en tant que noire, comme si elle était à l'« *intersection* » de ces discriminations.

L'« ÉPISTÉMOLOGIE DU POINT DE VUE » ou épistémologie située, est une approche de l'étude de la connaissance qui prend en compte le contexte social, culturel et historique dans lequel la connaissance est produite. Cette approche met l'accent sur l'idée que la connaissance est construite à travers l'interaction entre les individus, leurs expériences et leur environnement. Une acception woke considère que la science elle-même n'est que le produit d'un contexte social, culturel, racial et de genre. Il est dès lors possible de critiquer la biologie comme « *patriarcale* » et « *viriliste* » ou les mathématiques comme « *blanches* » et « *racistes* ».

LA CANCEL CULTURE (de l'anglais « *cancel* », « *annuler* »), littéralement **la culture de l'effacement ou de l'annulation**, est une pratique apparue aux États-Unis consistant à dénoncer publiquement, en vue de leur ostracisation, des individus, groupes ou institutions responsables d'actes, de comportements ou de propos perçus comme inadmissibles. Ainsi, face à une personne (ou une entreprise) jugée raciste, homophobe ou sexiste, les adeptes du mouvement woke cherchent à délégitimer toute référence, toute visibilité, toute mention en recourant au boycott, au « *name and shame* » à des campagnes de pressions médiatiques. Certains en font un mode d'activisme quand d'autres y voient une nouvelle censure.

RACISÉ. L'antiracisme woke est [...] porteur de discours qui font de la race un discriminant essentiel

autorisant la catégorisation des personnes. Ils remplacent le mot par le participe passé « *racisé* », afin de suggérer que la « *race* » est bien une « *construction sociale* » et que les personnes de couleur sont victimes de discriminations qui perdurent.

SOURCES : L'ENTREPRISE FACE AUX REVENDICATIONS IDENTITAIRES, P. 60.

RACISME SYSTÉMIQUE. Idéologie en vertu de laquelle les sociétés occidentales actuelles sont intrinsèquement porteuses d'un racisme blanc. Il en résulte que le « *non racisé* », même antiraciste reste néanmoins porteur et agent d'un système de domination blanche raciste.

PRIVILÈGE BLANC ET BLANCHITÉ. Du fait du racisme systémique des sociétés occidentales, les personnes blanches sont considérées par le wokisme comme jouissant d'avantages tirés de leur seule couleur de peau.

CISGENRE. Une personne dont le genre correspond à son genre « *assigné* » à la naissance.

TRANSGENRE. Une personne dont le genre ne correspond pas exclusivement au genre « *assigné* » à la naissance.

NON-BINAIRE. Toutes les possibilités en dehors d'une identité strictement féminine ou masculine.

LGBTQIA+. **L** comme lesbienne. **G** comme gay. **B** comme bi. **T** comme trans. **Q** comme queer (ni hétéro ni genre défini). **I** comme intersexe (personnes nées ni homme ni femme). **A** comme asexuel. **+** comme... tous les autres.

SOURCES : LIBÉRATION, 25 janvier 2018.

NON-MIXITÉ. La non-mixité consiste dans le fait de « *réserver ponctuellement des espaces de réunion et de parole à des groupes perçus comme opprimés, en excluant des personnes considérées comme appartenant à un groupe de "dominants", voire d' "oppressés"* ».

SOURCES : ELÉA POMMIERS, « *POURQUOI LA « NON-MIXITÉ » EST-ELLE CRITIQUÉE ?* », LEMONDE.FR, 18 AVRIL 2018 CITÉ PAR PIERRE VALENTIN, L'IDÉOLOGIE WOKÉ.

ALLER PLUS LOIN

Pour prolonger le dossier *Entreprise et wokisme*, quelques propositions.



LE CAPITALISME WOKÉ — QUAND L'ENTREPRISE DIT LE BIEN ET LE MAL

ANNE DE GUIGNÉ

PRESSES DE LA CITÉ,
MARS 2022

Une enquête coup de poing: comment le monde du travail se laisse remodeler par la pensée diversitaire. La compagnie Lufthansa qui demande en juillet 2021 à ses personnels de bannir l'expression « *mesdames et messieurs* » afin de « *choisir un discours qui s'adresse à tous ses passagers* ». La société Disney qui assume une ségrégation dans ses personnels en créant trois groupes affinitaires (Latinos, Asiatiques et Noirs) et en invitant les Blancs à dresser la liste de leurs privilèges. Sous la pression de la société civile, l'entreprise privée ne se soucie plus uniquement de rentabilité. Elle s'est engagée dans la grande marche vers le bien, embrassant tous les combats de l'époque. Très présent aux États-Unis, ce mouvement gagne peu à peu l'Europe, au risque d'organiser une forme de privatisation de l'intérêt général. Paralysée par les injonctions contradictoires des différents ordres juridiques, intimée par les décrets de la culture woke, soumise aux contradictions de consommateurs qui attendent d'elle des « messages », l'entreprise s'engage pour le meilleur et pour le pire en politique.



L'ENTREPRISE FACE AUX REVENDICATIONS IDENTITAIRES

BRICE COUTURIER ET ERELL
THEVENON-POULLENEC

PUF, MARS 2023

L'évocation du mot woke secoue les milieux politiques, médiatiques, culturels et universitaires français, et la sphère économique est à son tour gagnée par ce mouvement. Les uns dénoncent avec vigueur une idéologie qui briserait la société en minorités vindicatives, chacune exigeant des droits particuliers au nom de la « victimisation » qu'elle subirait. Les autres nient l'existence même d'un tel courant, tout en applaudissant à ce qu'ils considèrent comme une évolution salutaire des mentalités. Dépasser ces oppositions tranchées, décrypter le phénomène pour en mesurer les conséquences pour l'entreprise et proposer des pistes de réponse sont les ambitions de ce livre. Comment l'entreprise peut-elle se positionner face à un courant sociétal qui, porteur d'injonctions à son endroit, heurte l'universalisme républicain et la promotion méritocratique qui lui est liée ? Les auteurs abordent la question en analysant des situations concrètes rencontrées dans des entreprises en France, racontées par des acteurs économiques. Ils proposent des clés pratiques pour distinguer la face progressiste du mouvement de sa dérive radicale, qui risque de déstabiliser dangereusement le management lorsqu'on lui cède.



LA RELIGION WOKÉ

JEAN-FRANÇOIS BRAUNSTEIN

GRASSET, SEPTEMBRE 2022

Venue des universités américaines, la religion woke, la religion des « éveillés », emporte tout sur son passage: universités, écoles et lycées, entreprises, médias et culture. Au nom de la lutte contre les discriminations, elle enseigne des vérités pour le moins inédites. La « théorie du genre » professe que sexe et corps n'existent pas et que seule compte la conscience. La « théorie critique de la race » affirme que tous les Blancs sont racistes mais qu'aucun « racisé » ne l'est. L'« épistémologie du point de vue » soutient que tout savoir est « situé » et qu'il n'y a pas de science objective, même pas les sciences dures. Le but des wokes: « déconstruire » tout l'héritage culturel et scientifique d'un Occident accusé d'être « systémiquement » sexiste, raciste et colonialiste. Ces croyances sont redoutables pour nos sociétés dirigées par des élites issues des universités et vivant dans un monde virtuel. L'enthousiasme qui anime les wokes évoque bien plus les « réveils » religieux protestants américains que la philosophie française des années soixante-dix. C'est la première fois dans l'histoire qu'une religion prend naissance dans les universités. Et bon nombre d'universitaires, séduits par l'absurdité de ces croyances, récusent raison et tolérance qui étaient au cœur de leur métier et des idéaux des Lumières. Tout est réuni pour que se mette en place une dictature au nom du « bien » et de la « justice sociale ». Il faudra du courage pour dire non à ce monde orwellien qui nous est promis.

À LIRE >



THE GREAT AWOKENING: RÉVEIL MILITANT, JUSTICE SOCIALE ET RELIGION

OLIVIER MOOS

RELIGIOSCOPE, ÉTUDE ET ANALYSE N° 43, DÉCEMBRE 2020

Qualifié de Woke ou Wokeness, l'activisme progressiste qui a pris son essor aux États-Unis avant de s'étendre dans l'espace anglophone occidentale autour d'exigences de justice sociale peut-il être compris uniquement à travers une grille de lecture sociale ou politique ? Plusieurs auteurs, dont les vues divergent par

ailleurs, jugent légitime d'appliquer à ce phénomène militant des analogies religieuses. Dans une longue analyse documentée, Olivier Moos présente les origines et les dynamiques du wokisme pour résumer ensuite le débat sur une éventuelle dimension religieuse et s'interroger sur la pertinence de celle-ci.

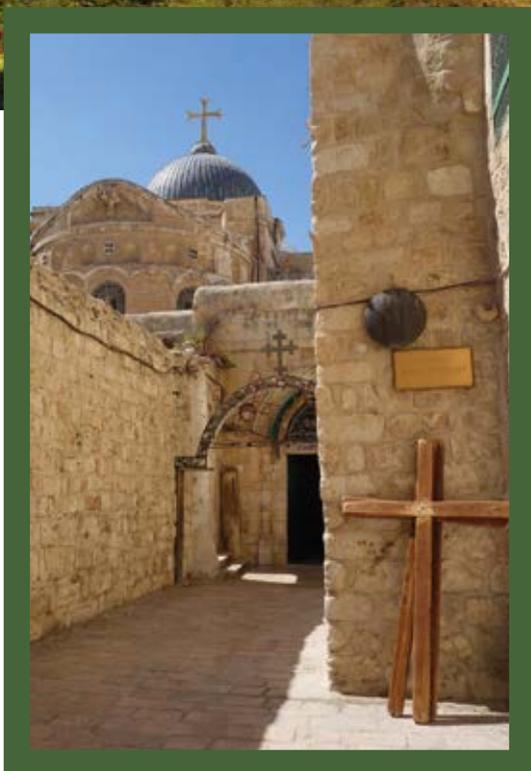


AUX SOURCES DE NOTRE LEADERSHIP INTÉGRAL

SÉMINAIRE EN TERRE SAINTE

*Sur les pas du Christ, accompagner les entrepreneurs chrétiens
dans l'exercice d'une juste autorité*

Photos © Shutterstock, DR



Mont Carmel • Césarée Maritime
• Nazareth • Capharnaüm
• Kursi • Mont des Béatitudes •
Jourdain • Désert de Judée
• Jérusalem • Abu Gosh

DU LUNDI 23 AU LUNDI 30 OCTOBRE 2023

**Animé par l'Abbé Xavier MANZANO
et François-Daniel MIGEON**



Abbé Xavier Manzano,
Vicaire général du diocèse de Marseille,
Directeur de l'Institut catholique
de la Méditerranée

En partenariat
avec Terra Dei

**TERRES
DE LA
BIBLE**



“ Le leadership intégral consiste à répondre à l'appel du Père en déployant notre vocation, à vivre nos relations à la manière du Fils, et à dépasser nos peurs en coopération avec l'Esprit Saint ; nous découvrons ainsi que l'unité de notre vie trouve son fondement dans la Sainte Trinité, à l'image de laquelle nous sommes créés et à la ressemblance de laquelle nous sommes appelés. Dans un aller-retour permanent entre notre propre expérience et l'exemple du Christ sur chacun des lieux visités, le parcours a été spécialement conçu pour explorer très concrètement cette manière évangélique de vivre et d'exercer nos responsabilités, dans la sphère professionnelle ou privée, pour une vie plus inspirée, plus cohérente et plus engagée au service du bien commun. ”

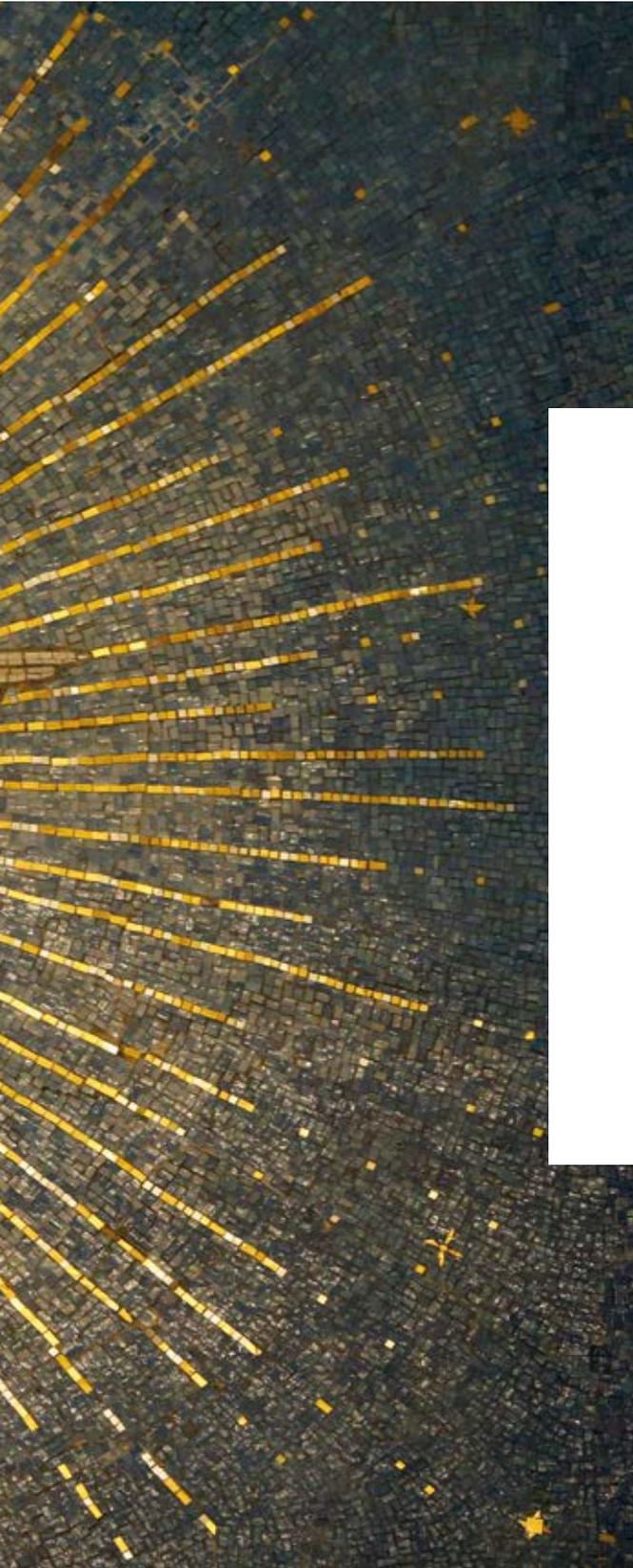
François-Daniel Migeon, Fondateur du TMLI





« L'Esprit saint crée la diversité et l'unité et, ainsi, façonne un peuple nouveau, diversifié et uni [...] Il convient d'éviter deux tentations récurrentes : celle de chercher la diversité sans l'unité et celle de chercher l'unité sans la diversité [...] », Pape François, juin 2017.

ÉGLISE SAINT-CHARLES DE MONACO



CELUI QUI VOUS ACCUEILLE M'ACCUEILLE ;
CELUI QUI M'ACCUEILLE ACCUEILLE CELUI
QUI M'A ENVOYÉ.
CELUI QUI ACCUEILLE UN PROPHÈTE
PARCE QU'IL EST PROPHÈTE, RECEVRA
LA RÉCOMPENSE ACCORDÉE À UN PROPHÈTE ;
ET CELUI QUI ACCUEILLE QUELQU'UN DE FIDÈLE
À DIEU PARCE QU'IL EST FIDÈLE, RECEVRA
LA RÉCOMPENSE ACCORDÉE À UN FIDÈLE.
JE VOUS LE DÉCLARE, C'EST LA VÉRITÉ :
LA PERSONNE QUI DONNE MÊME UN SIMPLE VERRE
D'EAU FRAÎCHE À L'UN DE CES PETITS PARMIS
MES DISCIPLES, PARCE QU'IL EST MON DISCIPLE,
RECEVRA SA RÉCOMPENSE.

MATTHIEU (10; 40-42)

SOLINEST
GROWING TOGETHER

SOLINEST, COMMERCIALISE ET DÉVELOPPE SUR LE MARCHÉ FRANÇAIS, DES MARQUES PRÉMIUM DE GRANDE CONSOMMATION

DES PRODUITS PLAISIR, TENDANCE ET PORTEURS DE NATURALITÉ

50 ANS D'EXPÉRIENCE, 40 MARQUES PARTENAIRES

STARBUCKS - CHUPA CHUPS - PEZ [N.A.I] - RICOLA - MENTOS - TETLEY FISHERMAN'S FRIEND - VAÏ VAÏ - GÜ DELTA - ARIZONA - VAN HOUTEN NOT GUILTY - TOO GOOD - KYO WERTHER'S ORIGINAL - REESE'S...

www.solinest.com
2 rue de l'ill
68350 BRUNSTATT

LES ORMES
DOMAINE & RESORT
LESORMES.COM

Chapelle sur place

RÉSERVEZ VOTRE SÉJOUR
ENTRE RENNES, SAINT-MALO & LE MONT-SAINT-MICHEL

Les entreprises qui soutiennent la revue

CORPET MANAGEMENT
(M. Didier CORPET)
20, Grande Rue
78290 CROISSY-SUR-SEINE

HOMEA GROUPE
Développeur en Énergies Renouvelables
(Monsieur Vianney FROMENT)
Le Grand Escalier, route de Nîmes
30510 GÉNÉRAC
Tél. : 04 66 01 01 11
E-mail : contact@homea.biz
www.homea-energies.fr

DONAINT PIERRE
55, rue Président Édouard Herriot
69002 LYON
E-mail : pierre.donaint@gmail.com

ÉCOLES

BUREAUX

FAGSI
ESPACES MODULAIRES

HEBERGEMENTS

BASES-VIE

Grâce aux bureaux en location FAGSI, vous pouvez rapidement disposer de l'espace nécessaire à votre activité. Leurs structures modulaires flexibles permettent une adaptation optimale à vos besoins. Avec Fagsi, l'espace devient ainsi facteur de réussite économique.

FAGSI LOCATION TOUJOURS ET PARTOUT LA SOLUTION RAPIDE ET ÉCONOMIQUE POUR VOS BESOINS EN ESPACES PROVISOIRES

FAGSI Location d'Espaces Modulaires • 19 de la Ville aux Aulnes, 1 Rue Septime Gervin, 77291 Méry-la-Vie • www.fagsi.fr



FAIRE MOUVEMENT

Un mouvement qui attire toujours plus de nouveaux membres

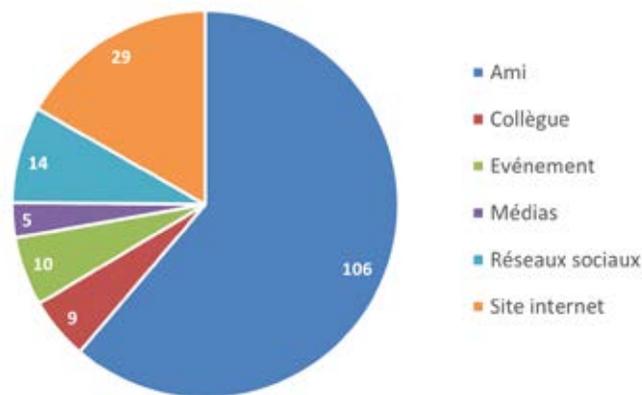
En France et dans les villes de l'étranger où il existe une équipe EDC, une trentaine de personnes frappent chaque semaine à la porte du Mouvement. Si la présence des EDC dans les médias, le site Internet et le réseau social LinkedIn participent au rayonnement du mouvement, les membres eux-mêmes en sont les meilleurs ambassadeurs.

Comment rencontre-t-on les EDC ?

Les EDC connaissent une belle dynamique et nombreux sont les entrepreneurs et dirigeants qui souhaitent rejoindre le mouvement. Mais comment en ont-ils entendu parler ? Quel a été leur premier contact avec le mouvement ? Les EDC sont un mouvement « à hauteur d'homme et de femme », c'est donc le plus souvent par un ami ou un collègue que l'on en entend parler.

Engagés dans une dynamique de rayonnement digital, les EDC récoltent leurs premiers fruits : le site du mouvement et les réseaux arrivent en effet en deuxième position. Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? Le site internet des EDC fait l'objet en moyenne de 14 000 visites par mois. Parmi les pages les plus consultées, se trouve l'espace spirituel. Les visiteurs du site s'intéressent également aux événements en régions et aux portraits. Côté réseaux sociaux, c'est sur LinkedIn que les membres sont les plus actifs. La page EDC compte quelque 11 800 abonnés et 65 nouveaux chaque semaine. Les événements sont souvent l'occasion pour les nouveaux membres de mettre un premier pas aux EDC. Les soirées « Venez et voyez » (voir pages suivantes), les matinales sont des événements qui conduisent des intéressés à rejoindre une équipe. Un chiffre significatif : 10 à 25 % des participants des assises régionales 2023 ne sont pas membres du mouvement. Les EDC enfin, s'efforcent d'être toujours plus présents dans les médias (presse écrite et média audiovisuels) pour y faire entendre leur voix. ...

Comment avez-vous connu les EDC ?



... Témoigner pour rayonner

Pour Pierre Arnaud, vice-président des EDC, « *c'est le témoignage qui est le meilleur des rayonnements. Quoi de mieux que d'entendre directement un membre témoigner du soutien qu'il a trouvé dans son équipe, de la façon dont il conjugue sa vie de chrétien et son travail ou encore d'un engagement qu'il a pris avec Agir avec les EDC?* » Si les témoignages dans le « bouche-à-oreille » font beaucoup, les reportages, interviews ou portraits, comme ceux de six femmes mises à l'honneur le 8 mars dernier, portent du fruit (voir p. 39). De 10 % en 2016, la proportion de femmes est désormais de 16 %. Un mouvement dont l'image se rajeunit et devient plus attractive. De fait, l'âge moyen des 525 personnes qui ont demandé à rejoindre une équipe EDC depuis un an est de 45 ans.

Les soirées « Venez et voyez » pour proposer la vie d'équipe

Tours, Narbonne, Porto-Vecchio, Saint-Nazaire, Saint-Genis-Laval, Pontarlier, Lons-le-Saunier... de nombreuses soirées « *Venez et voyez* » se multiplient depuis quelques mois et portent de nombreux fruits. Mais en quoi consistent-elles exactement? Ces soirées de

LES 3 CLÉS D'UNE RÉUNION « VENEZ ET VOYEZ » RÉUSSIE

- Créer un climat de confiance, ce dont les témoins ont également besoin.
- Faire témoigner des équipiers et s'assurer de la cohérence et de la complémentarité (diversité des fonctions, des tailles d'entreprise).
- Laisser un temps suffisant à chaque invité pour qu'il s'exprime sur ses attentes et prévoir un moment convivial pour clore la réunion.

Un kit « Venez et voyez » est disponible dans la base documentaire de l'espace membres : préparation, objectifs et déroulé type, textes pour le temps de prière et de partage, vidéo des EDC, présentation au format .ppt.

présentation des EDC et de rencontre avec des personnes intéressées par le mouvement permettent de proposer la vie d'équipe à de nouveaux membres mais aussi de revitaliser des équipes qui manquent de souffle. Pour qu'elle soit réussie, cette soirée demande l'implication de tous. « *Il est indispensable que les membres qui invitent s'impliquent dans la préparation et qu'ils prévoient de prendre la*

Pourquoi se limiter à deux équipes dans un pays qui compte 100 000 Français expatriés et 4 millions de francophones ? se sont demandé les équipes belges. Après un déclin aux assises du Havre, elles ont organisé une rencontre « *Venez et voyez* » à Bruxelles.



GUILHEM DE VASSELLOT

« Plusieurs rencontres m'ont conduit aux EDC... »

” Dix ans dans le conseil m'ont mené ici : j'ai été consultant, commercial, puis j'ai créé l'antenne d'un cabinet de conseil dont l'effectif est monté à soixante personnes en six ans. Cette expérience m'a donné le goût de l'entrepreneuriat et m'a conduit à envisager, tout récemment, une reprise d'entreprise. J'ai entendu parler des EDC par un ami membre de l'équipe Paris-Saint-Matthieu. Puis par d'autres biais : celui de Pierre Guillet, qui m'a soutenu

dans ma démarche de reprise d'entreprise, et celui de Claire Barneron, dans le cadre de son activité professionnelle. J'ai même rencontré une salariée des EDC à l'occasion du parcours « *Jeunes Couples* » de ma paroisse ! Ces personnes m'ont conduit à participer à ma première réunion d'équipe en octobre. Ce que j'attends de EDC ? Ce sont des partages sur des situations de management ou de gestion d'entreprise avec une optique chrétienne.



Guilhem de Vasselot, 35 ans, dirigeant de Routes bibliques, nouveau membre de l'équipe Paris-Saint-Matthieu.

parole. », explique Pierre Arnaud pour qui ces soirées Venez et voyez sont des « *signaux d'ouverture* » du mouvement. Il poursuit : « *Lorsqu'aucune équipe n'existe dans un lieu, mais qu'une ou deux personnes sont intéressées, les autres membres de la région ont un rôle à jouer en venant témoigner.* »

Partager la joie vécue aux EDC

C'est un article du journal *La Vie* qui a fait connaître les EDC à Hélène Paradis en 1998. Aujourd'hui, comme présidente des EDC de Centre-Val-de-Loire, elle s'appuie sur « *la très grande joie que j'éprouve à faire partie du mouvement depuis 25 ans. Il n'est ni facile d'être chef d'entreprise ni d'être chrétien ! Les EDC aident le chef d'entreprise à être heureux dans son travail, et cette joie infuse leurs collaborateurs comme leur famille.* » Dans cette région, les soirées *Venez et Voyez* organisées ont permis à de nombreuses personnes de rejoindre le mouvement. Le nombre d'équipes à Orléans est passé de deux à cinq en 2019. La région veille à la dimension œcuménique en associant protestants et catholiques à l'organisation. La pasteur Agnès Le Franc et Mgr Jacques Blaquart étaient présents pour la réunion organisée l'année dernière à Orléans aux côtés de Jérôme Hubert, chargé du développement. Parmi les vingt-cinq participants, huit ont rejoint le mouvement.

Évangéliser en faisant découvrir un cheminement spirituel

Philippe Tixier, président de la région Bourgogne Franche-Comté, continue d'accompagner l'organisation de ces soirées dans lesquelles il voit une véritable chance offerte aux membres d'être missionnaires : « *Très naturellement, les membres témoignent de leur chemin de foi au sein des EDC. Beaucoup disent avoir rejoint le mouvement pour échanger sur la vie professionnelle et découvrent la richesse et l'apport des échanges sur la vie personnelle et spirituelle. Ces soirées Venez et voyez sont aussi le moyen d'ouvrir une équipe qui « tourne bien » et qui pourrait s'en satisfaire. Le mouvement a vocation à rayonner et à porter le souci d'accueillir toujours de nouveaux membres. Évangéliser, c'est aussi partager le trésor que l'on a découvert !* » La région est ainsi passée de 75 à 140 membres en quelques mois et des demandes continuent d'arriver. À Mâcon, une rencontre avec des chrétiens évangéliques a donné lieu à une création d'équipe, explique Philippe, pour qui une nouvelle équipe demande l'attention de la région tout entière. « *Une fois les nouveaux membres accueillis, nous devons accompagner les équipes pour que les personnes puissent y trouver l'espace de qualité et de fraternité qu'elles attendent.* » Un autre enjeu important pour un mouvement : accueillir et intégrer pleinement ses nouveaux membres. ●

Cécile Labrousse

Le « brest » se renouvelle

Le bureau restreint national accueille deux nouveaux membres en son sein. Il est composé du président des EDC, Pierre Guillet, du conseiller spirituel national, le père Sébastien Chauchat, des trois vice-présidents Karine Forêt, Pierre Arnaud et Claire Barneron, ainsi que de la trésorière et de la déléguée générale. Le brest porte le sens, donne l'élan au mouvement et affine les orientations : Vivre la fraternité, Rencontrer le Christ et Engager ses talents au service du monde. C'est aussi lui qui prend les décisions. Bienvenue à Béatrice Castaing de Longueville, nouvelle déléguée générale. Bienvenue également à Véronique Lézier, la nouvelle trésorière nationale bénévole. Elle succède à Pierre-Bernard Willot qui a œuvré avec professionnalisme et dévouement pendant cinq ans.



**BÉATRICE CASTAING
DE LONGUEVILLE,
DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE
DES EDC ET DE LA
FONDATION DES EDC**

« Après plus de 30 ans d'une carrière de dirigeante, conseil et coach ainsi qu'un engagement au Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) à Grenoble puis à l'Association Progrès du Management (APM) qu'elle a dirigée, Béatrice Castaing de Longueville a mis ses talents au service des dirigeants via son cabinet de conseil en développement du capital humain Anima Développement. « J'œuvre pour que les chefs d'entreprise conduisent les transformations dont ils ont l'intuition et apportent leurs valeurs à la société. » Cette catholique pratiquante est aussi engagée dans l'Église. « Je suis membre du conseil d'administration de Talenthéo, une association de coaches chrétiens où j'accompagne l'Église dans sa mutation synodale. » C'est donc naturellement qu'elle a rejoint les EDC. « C'est la rencontre de tous mes engagements de vie personnelle et professionnelle. Je suis convaincue de l'apport des entrepreneurs au monde et que nous sommes à un tournant face aux enjeux écologiques. Je veux participer au rayonnement du Mouvement et apporter ma contribution à la transformation digitale de l'organisation. C'est aussi une chance d'expérimenter l'œcuménisme et la fraternité chrétienne. »



**VÉRONIQUE LÉZIER,
TRÉSORIÈRE NATIONALE
DES EDC**

« À la tête de l'entreprise familiale Constructions Mécaniques de Chamant avec son mari, Véronique Lézier a passé dix ans en couple dans l'équipe EDC de Chantilly, avant de rejoindre celle du Grand-Bassin-Creillois à Creil dont elle est membre à part entière et... la seule femme. C'est avec surprise qu'elle a reçu l'appel à devenir trésorière nationale et avec joie qu'elle l'a accepté. « Je venais de finir mon mandat de présidente d'équipe et j'étais trésorière de région, donc je connaissais cet engagement. C'est un vrai cadeau. J'espère servir le mouvement grâce à ma connaissance du terrain, mon expérience de la vie d'équipe et de la région. C'est une fonction exigeante qui consiste, aux côtés du président et du bureau restreint, à veiller à la bonne tenue des comptes et au bon fonctionnement du mouvement. Mais mon rôle est aussi de prévoir les dépenses, de me projeter dans l'avenir, d'être à l'écoute des membres en difficultés et de tisser un lien fort avec chaque trésorier régional. C'est assez proche d'une gestion d'entreprise. » Cette catholique pratiquante se réjouit de servir un mouvement qui lui a beaucoup apporté. « La pensée sociale chrétienne a été un apport extraordinaire dans notre façon de manager l'entreprise. Le mouvement permet à chacun de grandir dans la foi. »

JE VEUX TRANSMETTRE LA FOI



JE LÈGUE À L'ÉGLISE

Legs, donations, assurance-vie, l'Église catholique est à votre écoute.
Contactez-nous par mail legs@catholique.fr ou sur internet :
JecroisJelegue.catholique.fr



CONFÉRENCE
des évêques
de FRANCE

BIENVENUE AUX PRÉSIDENTS DE RÉGION ET CONSEILLERS SPIRITUELS



Père Marc-Antoine Bêchétoille, op, conseiller spirituel de la commission Communication

Frère dominicain, Marc-Antoine Bêchétoille a passé cinq ans dans

l'équipe EDC Lyon 6, avant de rejoindre l'équipe Saint-Augustin à Paris en tant que conseiller spirituel. Il est aujourd'hui rattaché au couvent Saint-Jacques et travaille pour le Comité français de Radio-Télévision (CFRT) qui produit l'émission « *Le Jour du Seigneur* » sur France 2. Une belle aventure professionnelle et spirituelle qui ne l'empêche pas de s'engager aux EDC en tant que conseiller spirituel de la commission Communication. « *Je suis heureux de faire partie des EDC. C'est une façon pour moi de mieux connaître le monde du travail et la réalité des chefs d'entreprise, même si j'ai une formation d'ingénieur et que j'ai travaillé trois ans avant d'entrer au couvent. C'est très intéressant de comprendre comment les dirigeants mettent en accord leur foi avec leur vie professionnelle.* »

Dans sa nouvelle équipe, comme dans la commission, Marc-Antoine Bêchétoille souhaite approfondir l'enseignement sur la pensée sociale chrétienne et apporter aux échanges et à la réflexion un éclairage biblique et théologique. « *En tant que dominicain, je suis attaché à cette dimension fraternelle et communautaire. Je souhaite participer à impulser cet esprit au sein de la commission et dans mon équipe.* »



Dimitri Delannoy, président de région Nord-Pas-de-Calais

Dimitri Delannoy est engagé aux EDC depuis 2015. Membre de l'équipe Lille Eul-capelle,

il devient, en 2018, coordinateur du développement régional, puis fonde, l'an dernier, l'équipe Lille-Croix-du-Nord dont il est aujourd'hui président. C'est aussi un chef d'entreprise qui aime sa région. Il est en effet président d'Implant'Action et d'Optim'Impact, entreprises qu'il a créées en 2001 et qui proposent du conseil en développement de réseaux commerciaux et montage d'opérations immobilières. Ce nouvel engagement régional aux EDC le remplit de fierté. « *Le Nord-Pas-de-Calais est une vieille région industrielle qui a été fortement pénétrée par le catholicisme social et les valeurs de l'entrepreneuriat chrétien. Il y a une vraie empreinte qui mérite d'être renforcée. Je m'inscris dans la continuité de mon prédécesseur et je souhaite faire vivre encore plus fortement le cœur de cette région qui compte vingt équipes dont quinze en métropole lilloise. Nous avons la chance d'avoir 200 membres actifs qui souhaitent partager leur foi et développer la dimension régionale via des événements réguliers. À nous d'en organiser plus souvent et de partager des célébrations et des repas où les membres pourront communier et mieux se connaître.* »



Astrid Vogler, conseillère spirituelle de la commission Agir

Pasteure de campagne en Alsace, Astrid

Vogler a accepté de mettre son ministère et sa joie de vivre au service des EDC depuis 2016. D'abord conseillère spirituelle de son équipe, elle a répondu à l'appel de son président de région il y a cinq ans, avant d'accepter de rejoindre la commission Agir plus récemment. « *Pour moi, les EDC sont une bulle d'oxygène et d'espoir !* » s'enthousiasme Astrid. Tout a commencé pour elle à son retour d'expatriation. Après avoir suivi les mutations professionnelles de son mari, la voilà de retour en Alsace et ordonnée en 2013 pour l'Union des Églises protestantes d'Alsace et de Lorraine. « *On m'a proposé d'entrer dans une équipe, raconte-t-elle. Je ne me sentais pas à ma place au début mais on m'a accueillie à bras ouverts.* » Elle constate qu'être conseillère spirituelle, loin d'être une charge supplémentaire, l'équilibre au contraire dans son ministère. Alors « *ajouter* » la commission Agir « *c'est être au cœur du réacteur : c'est continuer à espérer grâce à notre plus grand trésor, l'Évangile.* »



Sœur Solange Navarro, conseillère spirituelle de la commission Vie du mouvement

Bibliste de formation, Solange Navarro enseigne au Centre Sèvres à Paris et travaille l'Ancien Testament à partir du texte en hébreu depuis de nombreuses années. Contactée pour rejoindre la commission Vie du Mouvement, elle a accepté d'apporter son aide à un mouvement qu'elle commence juste à découvrir. « *Je suis dans une phase d'écoute et d'observation.*

J'apprécie que les notions de différence et d'altérité soient valorisées. Il y a

aussi ce souci de l'œcuménisme et du dialogue avec différentes manières de se penser chrétien qui me touche particulièrement. » Toute en modestie, elle entend éclairer les débats à la lumière des textes bibliques. « *La fraternité, thème cher aux EDC, est très présente dans l'Ancien Testament, tout comme le souci des plus pauvres et la justice sociale. Autant de sujets qui rejoignent les interrogations des dirigeants Le texte biblique d'un testament à l'autre ne nous demande pas un credo, mais cette fraternité et cette justice.* »

F. B.

ZOOM

Une présence spirituelle sur le plateau de l'excellence scientifique

Une Silicon Valley « à la française » : c'est l'ambition du Plateau de Saclay. S'y ruent écoles d'excellence, départements R & D et start-up. Dans cette ruche, quelle place pour la spiritualité ? Et quelle place pour les EDC ? C'est la question à l'origine du centre Teilhard de Chardin.

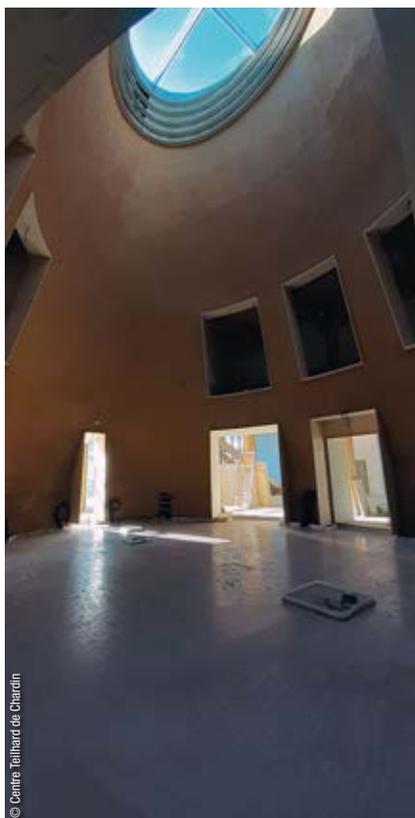
« **L'** ambition est de faire l'équivalent, pour le monde scientifique, du centre des Bernardins pour le milieu de la culture » explique Nicolas Pailloncy, membre engagé dans le projet. Lancé par le diocèse d'Évry, avec le support d'autres diocèses et confié aux jésuites, le centre



● Vue extérieure du bâtiment accueillant le centre Teilhard de Chardin : 1 600 m² répartis sur 4 niveaux.



● Le centre comprend un espace polyvalent de conférences, d'exposition ainsi que des salles de réunion et de formation.



est dirigé par le père Dominique Degoul. Il a pour vocation d'être un lieu de rencontres mais aussi un lieu de vie pour des étudiants. Les premiers se sont récemment installés dans les bâtiments avant l'ouverture prochaine des lieux d'accueil du public. Lieu de vie et de rencontres d'étudiants, d'entrepreneurs et de dirigeants : « la place des EDC y était évidente ». De cette conviction, conjuguée à l'appel du père Degoul, sont nés trois grands axes d'action pour les EDC dans le Centre : déployer la pensée sociale

chrétienne, assurer une présence régulière et enfin proposer aux étudiants des sessions de relecture de leurs débuts professionnels. Les premières sessions auront lieu en avril, test pour déployer ce format rapidement, sur le plateau mais aussi, à terme, partout en France. « Ce centre est un merveilleux laboratoire pour répondre au besoin de spiritualité du monde et, à l'échelle du mouvement, tester une nouvelle façon de vivre l'expérience EDC ! » conclut Nicolas. ●

H. B

● La chapelle peut accueillir jusqu'à 200 personnes.

UNIAPAC

● Jeunes entrepreneurs : ensemble pour le bien commun!

Bâtir une Europe du bien commun où l'homme, et non le seul profit, est au cœur de l'économie: un vœu pieux? « *Un horizon atteignable, au contraire!* » ont répondu avec enthousiasme les jeunes entrepreneurs et dirigeants lors du lancement, à Bruxelles, du « Youth Uniapac Europe Group ». Retour sur une démarche originale et ambitieuse.



Réunion du Youth Uniapac Europe Group rassemblant la nouvelle génération de dirigeants afin de faire avancer l'Economie du bien commun..

Le 20 mai dernier, l'Uniapac lançait une nouvelle initiative portée par une vingtaine de jeunes entrepreneurs, de 18 à 40 ans, tous issus des différents mouvements européens de la l'organisation internationale: le Youth Uniapac Europe Group. Le but? « *Faire en sorte d'impliquer et d'embarquer les nouvelles générations d'entrepreneurs et de managers dans des projets européens, d'avoir une vision d'ensemble des défis auxquels nous faisons face pour construire et faire avancer l'Économie du bien commun* », résume Annamaria Di Legge, Italienne, membre de l'UCID et partie prenante de ce projet. De ce premier élan, ont émergé trois grandes orientations de travail: une tournée vers l'organisation d'événements pour construire et renforcer le réseau, une dédiée à la mise en place de formations spécifiques aux jeunes entrepreneurs et une dernière consacrée aux start-up.



Les défis économiques, éthiques, ou encore écologiques, sont nombreux

« *L'objectif, c'est que de chacun de ces groupes émergent des propositions qui seront présentées lors de la prochaine assemblée générale de l'Uniapac* » précise Louis de Corainville, membre EDC, proche du dossier.

Avant cette première étape, le réseau des jeunes entrepreneurs européens s'est retrouvé, en septembre dernier, à Assises, pour le rassemblement de « *L'économie de François* », une première occasion de rassembler les différents membres d'Uniapac Youth et de tisser des liens. À l'heure où les défis économiques, éthiques, ou encore écologiques, sont nombreux, cette initiative européenne est une réponse forte et pleine d'espérance, comme l'explique Annamaria: « *Je suis convaincue que renforcer la synergie entre les jeunes de l'Uniapac produira un impact positif grâce à toutes les valeurs et convictions que nous partageons. J'ai été frappée par les fruits du camp d'été Uniapac, alors faire ça, plus systématiquement et à grande échelle, c'est génial!* » Une initiative européenne pleine de promesses dans laquelle les EDC ont évidemment déjà pris activement leur place. « *Ne cessons pas de faire croître cette initiative, il est temps d'agir unis en Europe!* » conclut Annamaria. ●

H.B.



Uniapac

Organisation œcuménique internationale qui fédère les associations de chefs d'entreprise chrétiens du monde entier.

Tél. : 0033 (0) 1 55 73 07 54

contact@uniapac.org

www.uniapac.org

INTERNATIONAL ET OUTRE-MER

Un continent dynamique

Quatre équipes existent en Amérique du Nord : New-York, Boston, Montréal et, depuis quelques mois seulement, Chicago. Des équipes dynamiques qui inventent chacune leur façon d'être EDC en intégrant leurs particularités. Retour sur les défis de ce territoire avec Virginie Vatin, animatrice de secteur.

« **L**es quatre équipes ont la chance d'avoir toutes un noyau solide qui assure la continuité malgré le gros turn-over des membres » explique Virginie.

Les quatre sont implantées dans des villes où les mutations sont fréquentes. Un équilibre subtil que chaque équipe a su se construire avec « la difficulté de voir partir des membres mais aussi la joie d'avoir constamment du sang neuf. »

En plus de ce paramètre, chacune doit également intégrer certaines originalités locales. Ainsi, l'équipe de New-York compte douze membres. Pléthorique, mais nécessaire pour assurer une vie d'équipe aussi normale que possible : « Il a fallu inventer un nouveau fonctionnement prenant en compte les absences professionnelles des membres et les anticiper pour permettre tout de même des réunions régulières » détaille Anne-Marie Motte, présidente de l'équipe new-yorkaise.

« Malgré cela, c'est un territoire très dynamique où les présidents d'équipe sont vraiment animés d'une volonté de construire ensemble une vraie vie de région EDC. » En témoigne d'ailleurs leur initiative tout à fait inédite : celle de mettre sur pied une rencontre de toutes les équipes d'Amérique du Nord.

Des discussions auxquelles va bien sûr participer Cédric Venard, président de la jeune équipe de Chicago. Lancée officiellement en novembre 2022, elle compte six membres, dont un conseiller spirituel américain et une Américaine protestante. « Ce qu'on découvre en équipe avec émerveillement, c'est à quel point la pensée sociale chrétienne est un trésor, loin d'être théorique, au contraire ! Ouvrir une équipe, c'est avoir la chance de partager cela avec d'autres » s'enthousiasme Cédric.

Des équipes dynamiques qui doivent également répondre à un des grands défis des équipes à l'étranger : celle de l'appartenance aux EDC. « L'éloignement, le turn-over, le sentiment parfois d'être tous seuls, autant de facteurs qui peuvent contribuer à faire des équipes des réunions d'amis très sympathiques mais bien éloignées des EDC, avertit Virginie. C'est donc primordial de travailler ce sentiment d'appartenance ! »

Un objectif partagé par les quatre présidents d'équipe, désireux d'organiser le premier événement commun des « EDC Amérique du Nord » ! ●

H. B.

La dynamique équipe EDC Boston 1 – Charles de Foucauld, lancée en 2022, compte une dizaine de membres.



© FVH



Ircom
Ecole supérieure
des Humanités & du Management

Formation continue

Devenir une Entreprise du Travail Vivant

Notre engagement
Formez des managers
complets, qui maîtrisent **3
compétences clés** pour le
développement et la
pérennité de votre
entreprise :

- Pilotage des résultats
- Facilitation du travail
en équipe
- Reconnaissance des
contributions
individuelles

Nous contacter
Ircm.fr/
contact_professionnel



Depuis 2007, **la Fondation Baudoux** soutient des projets pour des personnes éloignées du monde économique. Son action très ciblée permet d'avoir un réel impact sur leur insertion.

Au-delà du bénéfice social, nous aidons des aventures humaines pleines de sens.

La Fondation familiale Baudoux, abritée par la Fondation de France a été créée en 2006 par André Baudoux, (CFPC/EDC 1978-2023. UNIAPAC 2010-2022) en y consacrant les recettes de la transmission de la Société Baudoux Constructions Métalliques, leader régionale sur son secteur d'activité.

**Pour aller plus loin aujourd'hui, nous avons besoin
de votre soutien financier :**

MERCI D'AIDER LA FONDATION BAUDOUX !

(Par chèque : Fondation Baudoux, chez Alexandre Baudoux,
Impasse Font Bénite 42560 Chenereilles)

Les reçus fiscaux IRPP ou IFI sont établis par la Fondation de France



© Les EDC Normandie



TRANSFORMER LE MONDE

Témoigner pour transformer le monde

Transformer le monde, c'est aussi témoigner de ce que nous vivons comme dirigeant chrétien, partager ce que nous mettons en place concrètement dans nos entreprises, dire notre foi et en quoi elle inspire notre action. Conférences, portraits dans la presse, vidéos... Retour sur trois témoignages récents de membres du mouvement. Car nous sommes tous appelés à être témoins.

Produire ensemble dans quel but ?

Pierre Guillet participait le 21 janvier dernier au colloque organisé par l'Académie d'Éducation et d'Études Sociales sur le travail aux Bernardins. Il intervenait dans une table ronde sur le thème « *Produire ensemble dans quel but ?* ». L'occasion de partager son expérience de chef d'entreprise et de rappeler comment sa foi guide ses choix : subsidiarité, accueil de la fragilité avec l'embauche d'un prisonnier ou encore la formation des salariés.

Dirigeantes & chrétiennes

Comment porter la voix des EDC à l'occasion de la Journée internationale des droits de la femme le 8 mars ? le mouvement a choisi de mettre en avant la proportion croissante de femmes dans le mouvement et a adressé un communiqué de presse aux rédactions brossant le portrait de six dirigeantes. Elles y témoignent toutes de leur foi : une aide précieuse pour « *agir en chrétienne dans toutes les dimensions de ma vie* » affirme Claire Barneron. Sophie Cozon ou Karine Forêt témoignent du fait que confier leur activité au Seigneur a révolutionné leur façon de travailler. « *L'objectif est de mettre*

mes talents reçus au service de personnes que mon engagement servira » renchérit Nathalie Joly. Pour Audrey Cattoz et Marie-Noëlle de Pembroke, la foi est le moteur de leur inspiration et de leur énergie.

La gratuité en entreprise ?

Dans le cadre de l'entreprise, où l'efficacité, la rentabilité, la recherche de profit semblent être les principaux critères, est-il pertinent de parler de don et de gratuité ? Pierre Guillet, invité d'une conférence de carême à Notre-Dame de Pentecôte a témoigné du fait que la gratuité existait dans l'entreprise et qu'il était possible de mettre en action la pensée sociale chrétienne en son sein : subsidiarité mise en place dans son service R & D, implication des collaborateurs dans les projets, accueil d'un stagiaire ou encore création d'un atelier de fabrication dans une prison. ●

H.B.



TRIBUNE LIBRE

La parole au ... Secours Catholique

Mouvements d'entrepreneurs ou de dirigeants, organismes syndicaux, organisations caritatives, intellectuels, journalistes, jeunes membres d'une Église... Ils sont nombreux à réfléchir aux thèmes concernant l'entreprise. Ils sont nombreux à souhaiter œuvrer au bien commun à nos côtés. Nous avons choisi de leur donner la parole et de nous laisser interpeller par eux afin de nourrir notre réflexion et d'engager le dialogue. Dans ce numéro, la parole est au Secours Catholique sur la question des salariés aidants.



LES AIDANTS EN QUELQUES CHIFFRES

- 1 salarié sur 5, en France, est proche aidant, ce chiffre passera à 1 salarié sur 4 d'ici 2030.
- Parmi les 11 millions d'aidants, plus de 50 % sont salariés.
- Seuls 26 % des salariés ont informé leur employeur de leur situation.
- 36 ans : c'est l'âge moyen du début de l'aidance chez les salariés du secteur privé (39 ans en 2021).
- 10,5 heures : c'est la charge hebdomadaire moyenne du salarié proche aidant (8,34 heures en 2021).
- Près d'1/3 des salariés aidants sont « désemparés » (forte charge d'aide, faible soutien de l'entreprise).
- 58 % des aidants déclarent que leur situation les met en difficulté concernant leur santé physique et morale (plus 10 points par rapport à 2021).
- 39 % des salariés proches aidants pensent que leur situation a été un obstacle dans la progression de leur carrière (+ 4 points depuis 2021).

↳ Sources Ocirp-viavoice

Personnes aidantes : des réponses concrètes et fraternelles

Il est bien difficile de reconnaître ses fragilités, qu'il s'agisse d'une maladie qui vous touche ou qui frappe l'un de vos proches. Pourtant, elles font partie intégrante de nos parcours de vie. Certes, l'entreprise est plutôt le lieu de la performance et n'a pas vocation à prendre en charge l'ensemble des aspects de notre existence. Mais si on veut qu'elle reste justement un lieu de vie, d'échanges, de partage, une entité dont hommes et femmes sont heureux de contribuer à la réussite, c'est une dimension qu'il faut impérativement prendre en compte.

D'ailleurs, la question des aidants et de la gestion de leur énergie et de leur vie psychique fait désormais la Une des journaux. Au Secours Catholique, nous abordons ce sujet par trois angles différents : en tant qu'employeur bien sûr, en tant qu'association accompagnant des personnes pauvres qui se trouvent souvent en situation d'aidant et en tant qu'association de bénévoles qui proposent aux aidants des temps de répit.

En tant qu'employeur, nous avons mis en place des dispositifs pour permettre à ceux qui doivent prendre en charge un proche en situation d'invalidité ou de maladie : des congés aidants mais aussi des dons de congés (journées offertes par d'autres salariés). De plus, notre assistance sociale du personnel, avec notre caisse de protection sociale, met en place, au fil de l'année, des ateliers d'accompagnement avec des psychologues pour prendre du recul sur sa situation, prendre soin de soi et apprendre à dénouer les tensions. Mais nous avons choisi d'aller plus loin et le Secours Catholique est en cours de labellisation avec Cap'handéo afin de renforcer encore sa politique envers ses salariés aidants. C'est la première association à se lancer dans ce parcours exigeant de labellisation.

Une mobilisation à temps plein

En France, le Secours Catholique accompagne près d'un million de personnes dont le revenu médian est de 537 euros mensuels. Avec ce type de revenu, le moindre souci est un Everest. Alors si l'un de vos proches est atteint d'une longue maladie ou en situation de handicap, vous êtes mobilisés à temps plein pour l'accompagner. Vos revenus ne vous permettent pas, même si vous le vouliez, de le confier à une structure spécialisée ne serait-ce qu'en journée pour vous rendre au travail. Cet engagement est important pour notre société. Sauf à avoir une « culture du déchet » comme celle dénoncée par le pape François, nous sommes tous conscients que ces temps d'attention aux autres, de soin de sa parentèle sont

vitux et font partie de notre dimension humaine et fraternelle. Pourtant, cet engagement n'est pas pris en compte. On parle des salariés aidants mais qu'en est-il des personnes pauvres aidantes ? De celles et ceux qui vivaient de petits boulots qu'ils doivent arrêter pour prendre soin d'un proche ? Que dire de ce regard de mépris de la société sur les plus précaires à qui on veut faire faire des heures de bénévolat obligatoire (quelle hérésie et mépris pour cet engagement !) sans prendre en compte leurs contraintes et leur dévouement ? Comment faire en sorte que la société, le monde économique, nos structures sociales, tiennent compte de ces temps donnés à prendre soin des autres et les reconnaissent ?

Des aides aux aidants

C'est aussi parce que les plus pauvres n'ont pas accès aux facilités offertes à celles et ceux qui ont un travail, des revenus, que nos bénévoles ont mis en place des aides aux aidants. Ainsi, ils prennent le relais de celles et ceux qui ne peuvent compter sur personne d'autre qu'eux-mêmes pour accompagner un proche. Cela n'a l'air de rien mais avoir deux heures par semaine pour prendre l'air, sortir de sa maison, prendre un café avec un ami ou aller chez le coiffeur, pour certains aidants, c'est un vrai luxe. Un luxe que nos bénévoles leur offrent. Cela prend du temps car il faut créer un lien de confiance avec l'aidant comme avec l'aidé, mais les résultats sont spectaculaires. Soudain, ne plus être seul face à son désarroi, ses questions, avoir le droit de se plaindre, d'être fatigué. Être reconnu dans sa condition d'aidant. Le bien que ressentent les personnes aidantes qui bénéficient de ce coup de pouce est immense.

Avec le vieillissement de la population, les situations de dépendance vont se multiplier. Que voulons-nous ? Laisser gagner la culture du déchet et de l'obsolescence qui frappe les hommes comme la planète ? Confier les nôtres et leurs fragilités à d'autres ? Invisibiliser ses dépendances ? Nous pensons qu'une autre voie est possible. Que nous devons travailler collectivement à changer nos regards sur les plus fragiles et celles et ceux qui les accompagnent. Nous devons mettre en place des politiques publiques adaptées et choisir ensemble un chemin de fraternité et d'attention à l'autre. C'est de notre responsabilité et nous sommes parfaitement capables, ensemble, de construire une société plus juste, plus fraternelle pour le plus grand bénéfice de chacun d'entre nous. ●

*Adélaïde Bertrand,
déléguée générale du Secours Catholique – Caritas France*

AGIR AVEC LES EDC

Rencontrer, se convertir, s'engager et témoigner

Après une première phase de création et de déploiement au sein du mouvement, centrée sur l'accompagnement vers l'emploi des jeunes et des personnes en situation de fragilité, Agir aborde une nouvelle étape d'enracinement et d'approfondissement. Retour sur les enjeux et les fruits de cette dynamique.




AGIR avec les EDC propose aux membres et équipes de s'engager (rencontres, parrainage) pour favoriser l'accès à la vie active des jeunes ou des personnes en situation de fragilité.
 < agir@lesedc.org
 < Lesedc.org/agir

« **P**our moi Agir, c'est vraiment être au cœur du réacteur de notre mission de chrétien et donc de membre EDC! » rappelle Astrid Vogler, pasteur alsacienne, qui a accepté d'être la conseillère spirituelle d'Agir (voir p. 34 de ce numéro) pour accompagner une dynamique « *qui donne du sens* » à tout engagement chrétien. Un engagement sur lequel la commission et les correspondants Agir ont travaillé pour aboutir à la feuille de route 2022-2026 : Rencontrer l'autre, accueillir nos fragilités dans le monde, nos territoires et nos entreprises dans une démarche de transformation/conversion personnelle.

Un travail nécessaire pour « *s'inscrire dans les orientations de la nouvelle présidence (Vivre la fraternité — Rencontrer le Christ — Engager ses talents au service du monde) et accompagner la phase de développement d'Agir* » rappelle Mayeul Coutansais, nouvel arrivé dans la commission. Cette réflexion a abouti à encourager la rencontre et le témoignage. Il est ainsi proposé aux équipes de consacrer une réunion dans l'année à la rencontre avec des jeunes ou des personnes en situation de fragilité « *parce que se rapprocher des plus fragiles, c'est se rapprocher du Christ* » témoigne Mayeul. ●

H.B.



« LE PLUS DUR, C'EST LE PREMIER PAS »

Depuis quatre ans maintenant, nous participons, avec Caritas, à une distribution alimentaire à la gare de Varsovie, à l'occasion des grandes fêtes. Chacun prépare un petit colis avec des produits de première nécessité mais aussi des cadeaux et attentions, une sorte de « *petit plus* » à l'aide distribuée aux sans-abri. C'est un moment privilégié, partagé, non

seulement en équipe, mais aussi pour la plupart avec nos familles. Cela fait partie intégrante de nos plannings et peu manquent ces rendez-vous ! Une action très simple qui, après le premier pas, est à présent naturelle pour tous : parce que si on le fait une fois, c'est impossible d'oublier !

Jean Rossi, EDC Varsovie



« UN ENGAGEMENT D'ÉQUIPE »

La création d'Agir, la lecture de *Laudato si'*, les fruits d'une retraite en équipe: tout cela a percuté notre équipe, liée au centre spirituel du Hautmont. L'idée est née: créer une entreprise sociale d'insertion par le maraîchage bio en valorisant les terres du Centre. Ce projet a pris une nouvelle dimension à la rencontre d'Alexandra, notre porteuse de projet. C'est ainsi que Terre d'envol est né! Aujourd'hui, notre passage à l'action éprouve notre capacité à travailler ensemble dans notre fraternité en nous permettant de nous découvrir au-delà de nos temps de réflexion et en nous amenant à saisir notre degré de vérité et à toucher nos fragilités. Nous avons les mains dans la terre et c'est aussi dans cette action que nous nous transformons.

Lurdes-Marie Crespo, EDC Lille

« ON PENSE AIDER MAIS ON SE TRANSFORME »

J'ai été sollicité pour faire partie du dispositif mis en place par Philia: être mis en relation avec un réfugié pour lui apporter une aide dans son parcours d'insertion. Assez vite, j'ai été mis en relation avec Ibrahim. J'ai été surpris par l'originalité de son parcours: il a fait de la prison en tant qu'opposant politique en Guinée et a dû quitter son pays. Tout nous séparait: la religion, la vie familiale, la façon d'aborder les problèmes. Nous nous sommes apprivoisés, j'essayais de comprendre ses besoins pour savoir comment l'aider selon ce que je pouvais faire. Je me sentais par exemple très impuissant pour son logement. Je l'ai en revanche beaucoup accompagné pour son projet professionnel. Cela a été une aventure humaine très enrichissante.

Xavier Marcé, EDC Rueil-Malmaison



Pour accompagner l'intégration socio professionnelle des réfugiés en Île-de-France avec Philia.



« TÉMOIGNER POUR INSÉRER »

La première fois que j'ai entendu parler des Bureaux du cœur, j'ai trouvé ça étonnant mais très intéressant! C'est vrai que l'idée d'héberger une personne en fragilité au sein de son entreprise pour l'aider à se reconnecter au monde du travail me plaisait beaucoup. La première question est d'avoir une structure adéquate pour bien accueillir, la seconde est d'avoir une équipe de salariés prête à être embarquée dans l'aventure. Mon équipe est assez jeune et cette proposition a entraîné beaucoup de discussions: l'accueil de la fragilité, le rôle qu'on pourrait avoir... J'ai pu alors témoigner de ce que ce projet suscitait en moi. Je suis ravi que mes collaborateurs soient volontaires pour l'aventure et impatients de voir ce que sa concrétisation va nous apporter!

François Desarmeaux, EDC Bordeaux



© Monsieur Point



Pour accueillir la nuit dans les bureaux de son entreprise des personnes en grande précarité avec les Bureaux du cœur un peu partout en France.



Fondation
des
Monastères

Un défi
plein d'avenir

UN DÉFI PLEIN D'AVENIR

Aider les communautés religieuses à préserver leur patrimoine avec la Fondation des Monastères

En ce temps de crise sanitaire, la Fondation poursuit son action pour aider les communautés éprouvées, comme tous, dans la santé de leurs membres mais également dans leurs ressources, avec la fermeture des hôtelleries et la réduction de leur activité économique pendant plusieurs mois.



Des avantages fiscaux pour les entreprises et les particuliers

Les entreprises qui peuvent nous soutenir

Les entreprises relevant de l'impôt sur les sociétés, de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC), des bénéficiaires non commerciaux (BNC) ou des bénéficiaires agricoles (BA). Elles doivent relever d'un régime réel d'imposition.

60% de votre don déductibles dans la limite de 5‰ de votre CA

Spécial TPE-PME

Afin d'encourager le mécénat des plus petites entreprises, celles-ci peuvent choisir entre la déduction de 5‰ de leur chiffre d'affaires ou, si cette limite est rapidement atteinte, le seuil de 20000 euros de dons, au titre du mécénat.

Tout don ouvre droit à des réductions fiscales

dans le cadre de l'IR, de l'IS et de l'IFI. Legs et donations sont exonérés de droits de mutation.

01 45 31 02 02

fdm@fondationdesmonasteres.org
14, rue Brunel 75017 Paris

Reconnue d'utilité publique par décret du 21 août 1974. Fondation exclusivement financée par la générosité de donateurs privés ou d'entreprises. Ses comptes sont certifiés par le cabinet Mazars.

www.fondationdesmonasteres.org

RENCONTRE AVEC UN CHEF D'ENTREPRISE

Martin Breuvert

Un savoir-faire d'excellence



Je voulais travailler dans une entreprise de production locale...

Martin Breuvert est le président de Lemahieu, une entreprise textile du nord de la France créée en 1947, qu'il a reprise avec son associé en 2018. Spécialisé dans la production de boxers, culottes et autres t-shirts en marques propres ou pour le compte de clients comme Le Slip Français, Lemahieu a reçu de nombreux labels dont « Entreprise du patrimoine vivant » et « France Terre Textile », gages d'une production locale de grande qualité et d'un savoir-faire d'excellence. L'entreprise emploie 130 collaborateurs et produit plus d'un million de pièces par an. Conscient des enjeux environnementaux, Martin Breuvert est convaincu que l'industrie textile peut rimer avec écologie et social, et œuvrer pour le bien commun.



Reportage...



Un passage de la Bible qui vous inspire

« Tu aimeras le Seigneur, ton Dieu, de tout ton cœur, de toute ton âme, de toute ta force, et de toute ta pensée ; et ton prochain comme toi-même. » (Luc 10:27)

Une figure de foi qui vous marque

Saint Joseph

Une figure d'entreprise

Yvon Chouinard, le fondateur de Patagonia

Un moment dont vous êtes fier

L'opération Masques en Nord, pour ce que nous avons réussi à faire collectivement pendant la pandémie.

Une maxime qui vous interpelle

« La perfection c'est le progrès. »

Quand on arrive sur le site de Lamahieu à Saint-André-lez-Lille, on est d'abord marqué par le panneau situé au pied de l'escalier menant à l'accueil, qui indique que l'usine est un refuge LPO (Ligue protectrice des oiseaux). Sur la façade, on découvre que l'usine accueille aussi un tiers-lieu dédié au recyclage du textile. Dans le hall, la fresque du climat, réalisée lors d'un atelier avec les salariés, est affichée... Autant d'éléments qui traduisent la vision du groupe, que Martin Breuvar aime à rappeler : « Nous voulons fabriquer le vêtement le plus propre au monde, tout en visant le juste équilibre entre économiquement viable, socialement juste et environnementalement bon. C'est un combat mais c'est ce qui me donne du sens au réveil tous les matins. »

Ces convictions, le président de Lemahieu, originaire de la région, se les ait forgées au fil de sa carrière professionnelle. Et si, aujourd'hui, il parle de l'industrie textile et de ses défis avec passion, ce quadragénaire ne s'imaginait pas travailler dans ce domaine après ses études en génie mécanique puis en commerce. « J'ai commencé à travailler dans une boîte d'événementiel qui organisait des voyages "incentive" pour le milieu du luxe, explique l'intéressé. Je testais les activités, les hôtels puis j'accompagnais

les clients sur place. J'adorais mon métier, je voyageais énormément... »

Une expérience chinoise

En 2004, Martin Breuvar change de branche et s'installe en Chine, pour ouvrir le bureau d'achat du groupe SweetCo. « Mon père avait créé cette entreprise qui fabriquait des protections de literie pour la grande distribution, en 1983, avec deux associés. Ils produisaient en France jusqu'au jour où ils ont été confrontés aux enchères inversées. Ils ont décidé de délocaliser la production pour éviter de mettre la clé sous la porte... » Fort de son expérience à l'étranger, Martin Breuvar est en charge de trouver des prestataires et de faire baisser les prix de production. « Tous les ans, j'arrivais à négocier, mais cela avait un effet domino depuis les demandes des centrales d'achat jusqu'au salaire des salariés, leurs conditions de travail... Les usines qui avaient pignon sur rue et que j'avais auditées sous-traitaient elles-mêmes notre production à d'autres ateliers moins disant socialement et écologiquement parlant. Je l'ai découvert à mes dépens... Si nos articles étaient très bien marketés dans les magasins, cela ne reflétait pas la réalité, et j'étais le seul à le savoir. Petit à petit, cela m'a fait prendre conscience des ravages de la mondialisation... Je n'étais plus aligné. »



En 2018, Martin Breuvar et Loïc Baert, son associé, décident de se lancer ensemble et de maintenir l'activité localement en reprenant l'entreprise Lemahieu.



L'entreprise Lemahieu emploie 130 collaborateurs et produit plus d'un million de pièces par an.



Je me suis rendu compte que Jésus était un rebelle !

Une prise de conscience

Martin Breuvert rentre en France en 2008 pour prendre les rênes de SweetCo, avant de racheter l'entreprise en 2012, associé au fils de l'un des autres fondateurs. Mais les deux hommes ne partagent pas la même vision, et le dirigeant est contraint de quitter l'entreprise en 2018, sans savoir ce qu'il allait faire. « *Je voulais travailler dans une entreprise de production locale, j'ai commencé à chercher dans le milieu du textile que je connaissais déjà, et à étudier des entreprises à reprendre. À cette occasion, j'ai croisé mon futur associé, Loïc Baert. On s'était déjà rencontré lors d'une formation du CJD*, dix ans auparavant. Nous partagions les mêmes valeurs de progrès social et environnemental.* » Et lorsqu'en 2018, la reprise de Lemahieu se présente, ils décident de se lancer ensemble et de maintenir l'activité localement.

Un parcours de foi

Pour Martin Breuvert, cette rencontre a été guidée par l'Esprit Saint. Lui qui prie plusieurs fois par jour, « *de manière furtive* » et qui commence sa journée en lisant l'Évangile du jour, s'est réapproprié sa foi petit à petit. « *J'ai grandi dans une famille pratiquante, mais je préférerais consacrer mes dimanches au sport plutôt qu'à la messe. Quand je suis parti en Erasmus en Suède, ma mère m'a abonné à Prions en Église. Au bout de six mois, je n'en n'avais toujours pas ouvert un ! Je trouvais cela dommage de tout balancer, alors j'ai commencé à y jeter un œil... Je me suis alors rendu compte que Jésus était un rebelle et prônait l'amour et le pardon. Cela me convenait parfaitement !* » C'est une autre expérience, en 2014, qui va le bouleverser. Avec son épouse, ils partent en pèlerinage à Medjugorje, en Bosnie, là où se déroulent régulièrement des apparitions de la Vierge, encouragés par l'expérience de ses parents. « *Nous sommes arrivés, sans savoir à quoi nous attendre, et nous avons été marqués par la ferveur et la puissance de la prière, de l'eucharistie et de l'adoration. Depuis, nous sommes devenus pratiquants.* »

Ce chemin de foi l'a également poussé à rejoindre les EDC il y a un an. « *J'étais alors engagé au CJD et à l'APM**, mais il me manquait le côté spirituel.*

L'entrepreneuriat est une aventure qui parfois nous dépasse, et c'était important pour moi de pouvoir confier cela à d'autres en priant les uns pour les autres. » L'occasion aussi pour lui de découvrir la Pensée sociale chrétienne qui le conforte dans les orientations et le management de son entreprise. Comme lors de la pandémie, où Lemahieu a lancé l'opération Masques en Nord en partenariat avec le CHU de Lille. L'entreprise a fourni des kits de masques « *prêt à confectionner* » à des milliers de bénévoles. « *Nous n'avons retiré aucun bénéfice financier de cette opération, l'objectif était de servir le bien commun, mais nous avons été dix fois récompensés par la publicité que cela nous a fait !* » C'est en partie pour cette initiative et pour sa démarche vertueuse que la fondation des EDC a décerné le prix Philibert Vrau du jeune dirigeant à Martin Breuvert, en décembre dernier. Depuis, le diplôme trône sur une étagère, derrière son bureau. « *Avant de recevoir ce prix, je ne connaissais pas Philibert Vrau. J'ai découvert son parcours au service du bien commun. Aujourd'hui, il m'inspire et me rappelle que je dirige Lemahieu avec cette finalité.* » ●

signature

* CJD : Centre des jeunes dirigeants

** APM : Association progrès du management



16 février



Pierre Guillet, président d'Hesion et président des EDC, invité de Smart Job, Le Cercle RH sur la Réformes des retraites. « *Nous ne nous attachons pas aux mesures en elles-mêmes mais à la philosophie qui les sous-tend. Pour les EDC, les retraites, c'est un bien commun. [...] on constate aujourd'hui une absence de dialogue...* »



20 janvier



François Vigne, (Sycomore Corporate Finance & com. Communication) invité de Smart Job, le Cercle RH sur la réforme des retraites et le travail des seniors.



16 février



Philippe Royer, nouveau président du mouvement Fratello « *Philippe Royer a été, de 2018 à 2022, président des EDC, qui rassemblent plus de 3500 membres. Ancien dirigeant d'un groupe coopératif agricole, Philippe Royer est rompu à l'engagement associatif. "Faire le bien fait du bien", aime-t-il rappeler.* »



« Pour une économie du bien commun », La chronique des EDC



Présentée par **Pierre Collignon**, président de la commission Repères des EDC, chaque samedi à 12h20.
18 février : Pape, assise et entrepreneur
11 février : La chronique des EDC

- 4 février : Mensuram bonam
- 28 janvier : La retraite selon sœur André
- 21 janvier : Quel regard faut-il avoir sur la réforme des retraites ?
- 14 janvier : Croissance et progrès
- 7 janvier : Petite introduction à la pensée économique de Benoît XVI

Itinéraire spirituel une chronique réalisée par les EDC en partenariat avec les cahiers Pro Persona



Par **Philippe Tixier**, président de région Bourgogne Franche-Comté.

- 25 mars : La liberté, pour quoi faire ?
- 25 février : L'entreprise au service du bien commun, vraiment ?



Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux pour contribuer au rayonnement des EDC!

Entreprendre

16 février



Les Libanais possèdent un instinct de survie

Alors que le monde entier se trouve au chevet de la Turquie et de la Syrie, et aide l'Ukraine à s'armer, nos regards se portent ailleurs : vers un pays oublié, vers le Liban. Interview de **Joe Hatem**, président des EDC Liban.



Février



Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens, un cocon fraternel de confiance. Présentation des EDC avec une interview de **Guillaume Lecomte**, C2M et président région AURA. « *On se réunit pour découvrir la pensée sociale chrétienne et pour la mettre en œuvre.* »

Réforme

25 janvier



L'emploi des seniors, un défi majeur

« *Pour compenser le retard de la France en matière d'emploi des seniors, la réforme des retraites veut valoriser les bonnes pratiques grâce à un "index seniors" obligatoire dans les grandes entreprises. Faut-il aller encore plus loin en instaurant des quotas ?* » Avec une interview de **Pierre Guillet**.

Les Echos

6 janvier



Le Vatican livre sa vision de l'investissement éthique, tribune de **Pierre de Lauzun** (com. Économie et Finance éthiques) et **Pierre Guillet** sur « *Mensuram bonam* ».

« *On parle beaucoup d'investissement éthique, et il s'est considérablement développé depuis quelques années, notamment sous le nom d'ESG [...] Mais on reste sur l'impression qu'on continue à prendre comme point de départ ce qui se fait actuellement dans les entreprises où l'on investit, en y ajoutant des préoccupations éthiques certes importantes, mais qui n'en redéfinissent pas le rôle premier.* »





JE CROIS, JE DONNE, ILS AGISSENT

DON EN LIGNE
SÉCURISÉ SUR

www.donner.ktotv.com



Merci d'aider notre équipe à maintenir un équipement et des programmes de qualité pour que KTO rejoigne au maximum les 300 millions de francophones du monde !

Dons déductible à 75% de l'IFI ou à 66% de l'impôt sur le revenu. KTO vit de votre générosité. Merci !

Quel regard Jésus porte-t-il sur nous, sur l'autre ?



PÈRE SÉBASTIEN CHAUCHAT

Quand j'ai des difficultés relationnelles, j'ai facilement la tentation d'évacuer celui qui me dérange. Pourtant, dans l'intimité de ma conscience, Jésus ne cesse de m'interpeller pour vivre une rencontre qui nous fasse grandir. Vient inévitablement à mon cœur cette question : « *Que ferait Jésus à ma place ?* » Je pense alors au regard profond et doux de Jésus qui me désarme. Je pense à Jésus qui offre toujours un chemin de vie à ses protagonistes. Souvent, des pièges lui sont posés sous la forme d'une alternative : « *Est-il permis ou défendu de...* » Jésus, lui, offre une troisième voie, non pas la voie d'un compromis mou et inconsistant, mais une voie exigeante de vérité et de charité qui permet une rencontre authentique. J'aime regarder Jésus rencontrer Zachée

le publicain. Il agit avec intelligence, délicatesse, en vérité, en cherchant à toucher son cœur. Il va même jusqu'à partager son repas chez lui...

Ai-je tout accompli pour réhabiliter mon frère ? Et moi, où en suis-je ? Ai-je véritablement tout écouté de ce que mon frère m'a dit ? Peut-être, peut-être pas...

La proposition que je vous fais est de regarder celui qui est différent comme Jésus regarde Zachée.

Je ne suis pas Jésus ! Certes, mais Jésus n'agit-il pas en nous par son Esprit ? Ne nous associe-t-il pas à son œuvre de restauration humaine ? Nul n'est trop loin de Dieu. Viens Seigneur Jésus, donne-moi ton regard d'amour et de vérité, un regard qui fait grandir. ●

PÈRE SÉBASTIEN CHAUCHAT



Je pense à Jésus qui offre toujours un chemin de vie à ses protagonistes

Dirigeants Chrétiens 
La revue des entrepreneurs et dirigeants chrétiens

Dirigeants Chrétiens, la revue des EDC, est au service des hommes et des femmes qui veulent agir et exercer pleinement leur responsabilité en entreprise, en cohérence avec leur foi.

S'appuyant sur des expériences concrètes en entreprise, le travail des commissions du mouvement et les échos de la vie des équipes EDC, elle propose une réflexion sur la pensée sociale chrétienne, des repères et des ressources spirituelles et managériales.

Notre revue tire sa richesse du partage du vécu de chacun. Vous souhaitez vous aussi apporter votre témoignage et rendre compte de votre espérance ? N'hésitez pas à nous contacter.

Envoyez-nous également votre avis sur la nouvelle formule. Contact: dirigeantschretiens@lesedc.org

Retrouvez également l'actualité de la vie du mouvement sur le site internet www.lesedc.org





DONNER

DE SON TEMPS DE LA JOIE DU SENS DE SOI

pour faire grandir l'Espérance.
Par votre générosité, apportez
votre soutien fraternel aux plus
vulnérables. **Donnons à chacun
une chance de s'intégrer !**



don.fondationnotredame.fr

LA FONDATION
NOTRE DAME
PORTEURS D'ESPÉRANCE
Reconnue d'utilité publique





DEVENEZ ACTEUR DE SA RÉUSSITE GRÂCE À LA TAXE D'APPRENTISSAGE.



À Apprentis d'Auteuil, nous voyons le meilleur en chacun des 30 000 jeunes⁽¹⁾ que nous accompagnons jour après jour dans nos 350 établissements. En attribuant le solde de votre taxe d'apprentissage (13%)⁽²⁾ à l'un de nos établissements habilités, vous contribuez à construire la réussite professionnelle de ces jeunes.

LA CONFIANCE PEUT SAUVER L'AVENIR

WWW.TAXEAPPRENTISSAGE.ORG

(1) Dans l'ensemble des établissements et dispositifs de la fondation, selon le rapport d'activité Apprentis d'Auteuil 2021.
(2) Sur SOLTéA, plateforme de répartition du solde de la taxe d'apprentissage mise à disposition par la Caisse des Dépôts.
Agence Marcel - © iStockphoto