



# 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 WOKE  
(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.

## 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

**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

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 manageuse, 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 Software

*Nous connectons vos employés*

## 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



Powell Intranet



## 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 enjoins d'évoluer toujours plus rapidement. ». Il se réjouit que l'entreprise soit « intransigente 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. »

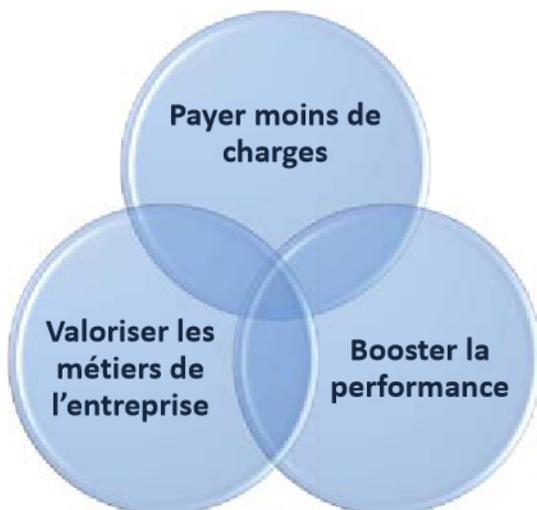
\* Les prénoms ont été modifiés

## 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)**

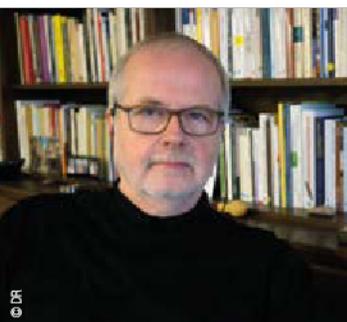
Site et contact : [accordinteressement.fr](http://accordinteressement.fr)



## 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<sup>er</sup> 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 *Religioscope*). 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 blanchéité 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



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' "oppresseurs"* ».

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

## 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 (Latins, 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, intimidée 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-POULLENNEC

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 &gt;



## 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

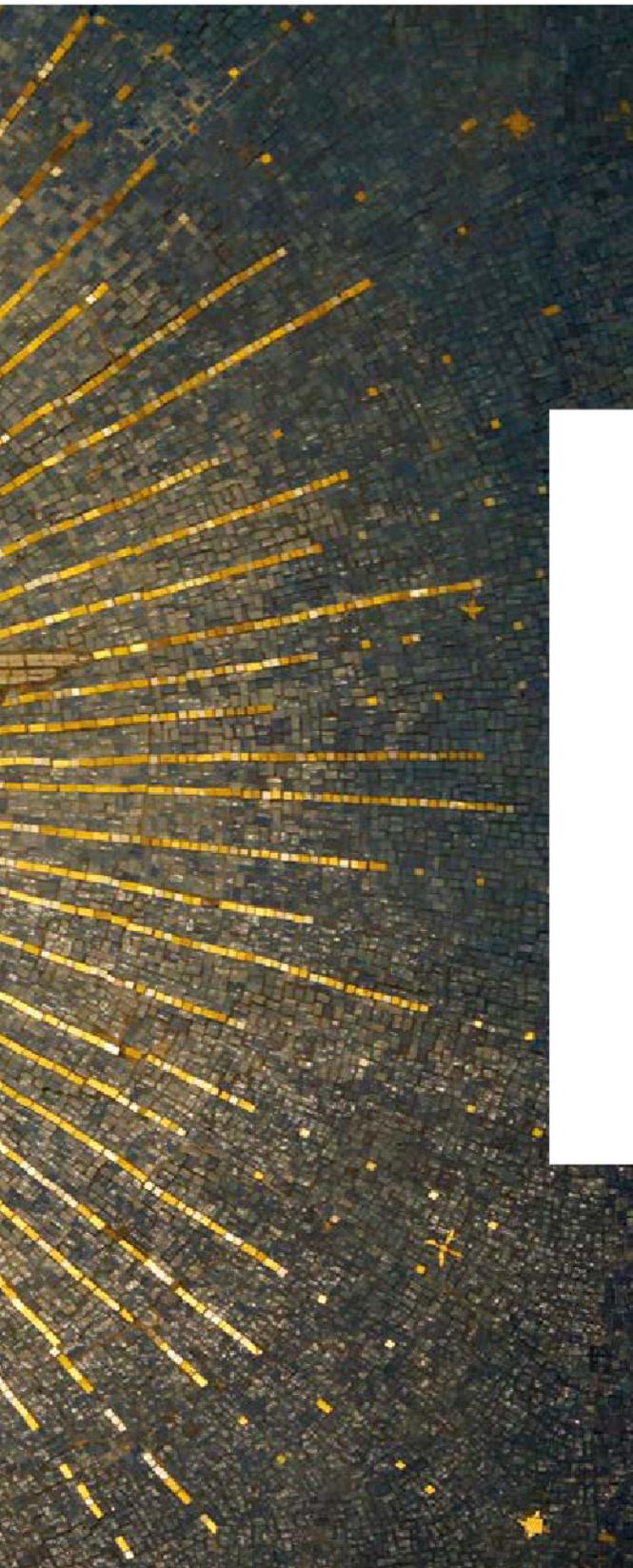
ailleurs, jugent légitime d'appliquer à ce phénomène militant des analogies religieuses. Dans une longue analyse documentée, Olivier Moos présente les origines et les dynamiques du wokisme pour résumer ensuite le débat sur une éventuelle dimension religieuse et s'interroger sur la pertinence de celle-ci.





*« 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)*