

12/02/2021

DOCUMENT DE CONCLUSION

*Évènement du RAN – Réunion d'experts en petit comité**16 décembre 2020 – en ligne*

Radicalisation des fonctionnaires de police, militaires et agents pénitentiaires

Principaux résultats

La radicalisation des militaires, fonctionnaires de police et agents pénitentiaires est un sujet brûlant au sein de la communauté des praticiens de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent, car des incidents impliquant ces professionnels ont fait l'actualité dans toute l'Europe au cours des dernières années, qu'ils aient pris part à des attentats ou fait circuler des contenus extrémistes. Toutefois, le sujet semble difficile à appréhender : compte tenu de son caractère sensible, il peut être difficile d'avoir une vision complète de la situation. Quels sont les chiffres, quels sont les différents niveaux du problème, et comment y apporter une solution efficace ? Et, plus important, comment mener une action de sensibilisation et créer des terrains neutres propices à l'organisation d'activités de suivi dans le cadre desquelles tous les acteurs se sentent suffisamment en sécurité pour partager leurs points de vue ?

La réunion d'experts en petit comité du RAN sur le thème « Radicalisation des fonctionnaires de police, militaires et agents pénitentiaires » s'est déroulée le 16 décembre 2020 et avait pour but d'aborder ces points. Elle a réuni des chercheurs et des praticiens experts dans ce domaine. Les principaux résultats de la rencontre sont les suivants :

1. Les participants ont insisté à l'unanimité sur le fait que le phénomène de radicalisation des militaires, fonctionnaires de police et agents pénitentiaires doit être traité en urgence et qu'il **n'a pas été suffisamment exploré**, au risque d'être sous-estimé.
2. **Les données dont on dispose sont insuffisantes.** Par conséquent, il est difficile d'avoir une vision claire des cas de radicalisation d'agents pénitentiaires, fonctionnaires de police et militaires.
3. Il serait pertinent de mettre à profit l'expertise relative aux **menaces internes** dans les infrastructures critiques ainsi que les approches utilisées dans ce secteur. Certaines organisations possèdent peut-être déjà de l'expérience dans la détection des comportements suspects.
4. Les possibilités sont multiples pour les organisations et employeurs devant **renforcer leur résilience** face à la radicalisation avec, d'un côté, des mesures de sensibilisation, de signalement et de sanction et de l'autre, le maintien d'une ambiance de travail saine, un plus grand soin apporté au respect des normes professionnelles, et la protection des employés contre les risques liés à leur poste, parmi lesquels figure la radicalisation.

Le présent document reviendra sur les résultats de la discussion en abordant d'abord ses points forts, comme une réflexion sur les raisons qui poussent certains fonctionnaires de police, militaires et agents pénitentiaires à se radicaliser, puis récapitulera les recommandations formulées par les experts, telles que le fait que les institutions devraient autoriser les chercheurs à accéder à leurs données.

Points forts de la discussion

- **Image des forces armées, fonctionnaires de police et agents pénitentiaires** : Le sujet de la radicalisation au sein de ces groupes est extrêmement délicat et peut influencer considérablement la façon dont une institution est perçue par le public et donc sa légitimité et son acceptation par les citoyens. Il peut être extrêmement difficile pour les institutions de communiquer sur ce sujet étant donné les informations sont, en grande partie, confidentielles et ne peuvent être publiées. L'identification de cas de radicalisation parmi ces professionnels peut porter gravement atteinte à la crédibilité des organisations concernées et avoir des répercussions négatives sur leurs activités quotidiennes et la confiance qu'elles inspirent.
- Lorsque l'on étudie cette question, il est important de garder à l'esprit qu'il existe des **motifs légitimes** de rejoindre l'armée ou les forces de l'ordre : ces institutions peuvent offrir des carrières gratifiantes. À titre d'exemple, un certain niveau de patriotisme n'est pas révélateur d'une radicalisation possible. Toutefois, « poussées » au-delà de certaines limites, ces motivations peuvent donner lieu à des comportements qui n'ont rien à voir avec la mission des organisations concernées et peuvent offrir un terrain fertile à la radicalisation et au recrutement.
- Pourquoi des personnes **déjà radicalisées** rejoignent-elles / tentent-elles de rejoindre l'armée ou les forces de l'ordre ?
 - **Accès à la formation professionnelle** : S'il est très peu probable que les personnes puissent accéder à des armes sans autorisation, elles ont accès à une formation avec des armes. Ceci peut constituer une motivation forte à rejoindre l'armée ou les forces de l'ordre pour des individus déjà radicalisés. Certaines personnes cherchent à améliorer leur forme physique et leur manipulation des armes pour pouvoir s'en servir dans d'autres contextes. C'est particulièrement le cas des extrémistes de droite et personnes cherchant à renverser la société ou leur gouvernement.
 - **Composante idéologique** : En particulier dans le milieu extrémiste de droite, être militaire peut contribuer à asseoir la crédibilité d'une personne puisque cela confirme le fait qu'elle lutte pour défendre son pays. On a pu constater, au cours des dernières années, que les organisations extrémistes multipliaient les tentatives de recrutement de personnes travaillant / ou ayant travaillé dans l'armée ou les forces de l'ordre. Ceci peut aussi inciter des personnes déjà radicalisées à rejoindre ces institutions.
- **Radicalisation des agents pénitentiaires** : Il est important de tenir compte du fait que les processus de radicalisation des agents pénitentiaires présentent plusieurs couches et peuvent avoir plusieurs raisons. L'environnement dans lequel ils travaillent est particulier : le personnel pénitentiaire est en contact avec des criminels qui purgent leur peine. L'exemple qui suit peut aider à comprendre comment le contexte pénitentiaire peut avoir un impact sur le processus de radicalisation : dans certains pays d'Europe, le nombre de détenus venant de pays tiers est extrêmement élevé par rapport à la population carcérale totale. Ceci peut augmenter les griefs ressentis vis à vis des minorités vivant hors des prisons et constituer un facteur d'incitation à la radicalisation d'extrême droite. Les détenus peuvent se montrer hostiles, voire violents, envers le personnel ; ce comportement alimente la vulnérabilité à la radicalisation et peut déclencher des incidents. D'un autre côté, dans d'autres pays de l'UE (p.ex. en Europe de l'Est), le pourcentage de détenus étrangers dans la population carcérale est beaucoup plus faible que dans d'autres parties d'Europe. Les principaux facteurs favorables à la radicalisation d'extrême droite seront donc différents. Les différences régionales méritent également d'être prises en compte lorsque l'on étudie la radicalisation en uniforme.
- Il peut être intéressant d'aller voir dans d'autres domaines adjacents tels que celui des **menaces internes à une infrastructure critique**, car certaines organisations ont peut-être déjà acquis de l'expérience dans la détection et la prévention des comportements dangereux en interne, et les raisons et processus de

radicalisation qu'elles ont rencontrés ne sont peut-être pas tellement différents de ceux que l'on trouve dans l'armée, la police ou les prisons.

- Ces menaces internes **portent aussi atteinte à l'image, la fiabilité et l'efficacité des entités de l'État**. Les extrémistes sont en guerre avec le système, avec l'État. Le fait que des organismes de l'État soient perçus comme corrompus par les extrémistes sera exploité dans leur propagande (« regardez, ils sont racistes et nazis »). L'existence de problèmes extrémistes dans une organisation peut altérer la réceptivité des prisonniers au désengagement, à la déradicalisation et à la réadaptation ; la police aura plus de mal à obtenir la confiance des citoyens et à recevoir des informations.
 - **Culture organisationnelle** : Une des principales difficultés est de créer une atmosphère dans laquelle les employés seront prêts à signaler les cas éventuels de radicalisation et d'extrémisme. Dans de nombreux cas, les institutions se caractérisent par un fort sentiment d'appartenance et de cohésion ; dénoncer un collègue ne se fait pas.
 - La Taxonomie de l'espionnage et des menaces internes, telle que présentée par Kenneth Lasoen, pourrait aussi offrir un moyen structuré d'identifier les risques de radicalisation du personnel et de prendre les mesures d'encadrement adéquates.
 - Il existe un risque que la radicalisation « aille avec le travail ». En plus des facteurs d'incitation et d'attraction généralement associés à la radicalisation, il existe des **facteurs d'incitation et d'attraction et des événements déclencheurs spécifiques au contexte et liés à l'emploi occupé**.
 - Plusieurs modus operandi ont été répertoriés : des employés pourraient se radicaliser **d'eux-mêmes** ; des employés pourraient être la **cible de recruteurs extérieurs** ; des extrémistes pourraient tenter d'**infiltrer** les organisations en postulant à un poste pour avoir « un pied à l'intérieur » ; des collègues pourraient « **se radicaliser mutuellement ou par effet de groupe** » dans un environnement toxique ou permissif.
- Recommandations

Praticiens et dirigeants :

- Ne partez pas du principe que l'extrémisme et le risque de radicalisation personnelle n'existent pas dans votre organisation. Un des aspects les plus importants est de ne pas perdre de vue que cela peut arriver n'importe où et à n'importe qui.
- **Les contrôles d'antécédents ne sont qu'un instantané dans le temps** et n'apportent pas une vision durable et à long terme de l'évolution d'un membre du personnel. Il ne faut donc pas s'y fier.
- **Proposez des formations** : Militaires, fonctionnaires de police et agents pénitentiaires ont besoin d'être sensibilisés à la radicalisation, de savoir détecter les premiers signes de radicalisation chez les employés et leurs collègues. La formation doit aussi porter sur les attitudes et comportements professionnels conformes à l'éthique.
- Si les **signes sont minimisés** sous la forme de plaisanteries ou d'un trait de caractère, les processus de radicalisation peuvent passer inaperçus. Les formations doivent aussi examiner les scénarios possibles de radicalisation et comment elle peut porter atteinte de façon spécifique à l'organisation concernée.
- **Culture et procédures organisationnelles** : La direction doit instituer une atmosphère de confiance dans laquelle les employés n'hésitent pas à signaler les cas possibles de radicalisation. Il peut arriver qu'une surveillance excessive soit mise en place et qu'un sentiment de manque de confiance apparaisse. La stratégie de communication interne doit mettre en avant le fait que le signalement des cas de radicalisation ne constitue pas une trahison mais plutôt une protection des institutions, puisqu'il contribue à renforcer leur crédibilité, transparence et légitimité. Au-delà du signalement, le but est aussi de protéger les employés de la radicalisation et de créer des conditions de travail saines. Les employés qui se sentent négligés et qui doivent faire face à des conflits ou à des incidents sont davantage exposés aux comportements à risque.

- **Des taxonomies**, telles que celles présentées ci-dessous dans la section « Pertinent » peuvent aider à évaluer les caractéristiques uniques de l'organisation et de son personnel. Les employés qui se sentent victimes d'injustice et sont impliqués dans un conflit professionnel sont davantage exposés à un risque de radicalisation et de recrutement.
- Besoin de **plus de données** : À l'évidence, chercheurs et praticiens manquent de données. Les chiffres officiels de cas de radicalisation signalés dans l'armée, la police et les prisons sont probablement largement inférieurs aux « chiffres noirs » qui ne sont pas signalés. Ceci est bien entendu lié au caractère sensible du sujet. Toutefois, sans données concrètes, les mesures de prévention et d'intervention sont difficiles à planifier et mettre en œuvre.

Chercheurs :

- « **Chiffres noirs** » : **données, chercheurs et États membres**. Les données dont on dispose sont toujours insuffisantes et ce phénomène empêche de procéder à une analyse complète de la situation. Ceci montre qu'il faut impliquer plus d'universitaires et de chercheurs dans la discussion. Des études plus exploratoires doivent être menées, mais il faut pour cela accéder aux données officielles fournies par et sur l'armée, la police et le personnel pénitentiaire.
- Hormis les facteurs d'incitation et d'attraction généraux de la radicalisation qui s'appliquent à tous les individus, il convient de mieux étudier les facteurs d'incitation et d'attraction spécifiques au contexte et liés au poste occupé.
- Pour avoir une meilleure vision d'ensemble de l'étendue du problème, nous devons disposer de **définitions plus approfondies** des menaces internes et des différentes couches de radicalisation dans l'armée, la police et le personnel pénitentiaire. Ceci peut aider à détecter et catégoriser plus facilement les cas.
- Les chercheurs doivent consulter des praticiens, des décideurs et des membres des équipes de direction des institutions : Ce thème transversal exige une **approche interinstitutionnelle**, même pendant la phase exploratoire.

Pertinent

Kenneth Lasoen, conférencier dans le domaine des renseignements à l'**Université d'Anvers (Belgique)**, a présenté sa taxonomie qui peut aider les institutions à connaître les caractéristiques d'une personne qui peuvent entraîner un risque. La taxonomie peut jouer un rôle dans l'évaluation de nouveaux collègues mais aussi dans l'instauration d'un climat de travail sain où l'on s'efforce de prévenir et lutter contre ces risques.

Taxonomie de l'espionnage et des menaces internes

PRÉDISPOSITIONS	CATÉGORIES DE MOTIVATIONS	DÉCLENCHEURS	ÉLÉMENTS OBSERVABLES
<ul style="list-style-type: none"> • Troubles mentaux • Problèmes de personnalité • Altération des compétences sociales et/ou de la capacité de prise de décision • Problèmes avec les règles et l'autorité • Addiction • Immaturité (fantasmes, manque de confiance) • Grande intelligence (créativité négative) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Réassurance sur la puissance (compensatoire) 2) Affirmation de la puissance (se croit tout permis) 3) Colère orientée vers les représailles 4) Stimulation de la colère 5) Opportuniste 6) Recherche de profit 7) Désaffection 	<ul style="list-style-type: none"> • Événements stressants • Crise existentielle • Affronts ou injustices perçues • Promotion refusée • Supervision abusive • Rétrogradation • Mauvaise appréciation • Problèmes financiers • Plaisir sadique • Recherche de sensations • Convictions intimes 	<p>1) Parcours idéologique ou de rationalisation Identification et fixation, distanciation et objectification</p> <p>2) Changement de personnalité Stress, impulsivité, agressivité, contacts sociaux anormaux ou isolement, mépris des règles</p> <p>3) Idée de l'attaque Émission d'ultimatums, agressions fréquentes, paranoïa, expression d'impératifs</p> <p>4) Planification de l'attaque Comportement d'expérimentation, accès anormaux, présence inhabituelle, fuite, efforts de dissimulation</p> <p>5) Préparation de l'attaque Activités ciblées, manipulations ou exploitations délibérées</p>
TRIADRE NOIRE DES PERSONNALITÉS :			
<ol style="list-style-type: none"> I. Machiavélisme II. Narcissisme subclinique III. Psychopathologie subclinique 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Autopromotion / mégalomanie 2) Faible empathie 3) Duplicité / manque d'intégrité 4) Agressivité 5) Antisocial 		

Figure 1. Taxonomie des menaces
 © Kenneth Lasoen, Université d'Anvers

Suivi

- Il faudrait organiser davantage d'événements réunissant des experts praticiens et des chercheurs, afin qu'ils se penchent ensemble sur les données disponibles et que l'on puisse élargir l'ensemble de données disponible pour connaître la portée du problème.
- Il faut organiser plus de rencontres dans le cadre de la règle de Chatham House, pour instaurer un espace sûr dans lequel tous les acteurs concernés peuvent partager des informations, notamment des chiffres. Ceci peut aider à poser les bases nécessaires à la mise en place de différentes formes de suivi.

À lire également

Si l'on manque toujours de données sur les cas de radicalisation dans l'armée, la police et les prisons, on dispose de différents rapports et enseignements tirés sur le sujet et provenant de domaines adjacents tels que les menaces internes aux infrastructures critiques.

Si vous souhaitez en savoir plus, le rapport de Matthew Bunn et Scott D. Sagan, [« A Worst Practices Guide to Insider Threats: Lessons from Past Mistakes »](#), contient des recommandations pouvant être adaptées aux institutions militaires, des forces de l'ordre et pénitentiaires, comme le fait que les contrôles d'antécédents ne peuvent, à eux seuls, résoudre le problème.

Par ailleurs, plusieurs rapports nationaux transmis par les services de sécurité et de renseignement des pays concernés traitent ce sujet, notamment un [Rapport d'information français « Les services publics face à la radicalisation »](#) et une publication du service de renseignements de la République fédérale d'Allemagne sur [l'extrémisme de droite au sein des forces de l'ordre allemandes](#). Ces deux rapports sont disponibles en français et en allemand, respectivement.