

# RAN Exit Academy

## «Communiquer avec des individus radicalisés dans le cadre d'interventions de sortie»

La communication entre le praticien et les participants est l'un des éléments essentiels du travail de sortie. Or, établir et maintenir un environnement dans lequel l'entretien vise à aider un individu à quitter un environnement, une culture ou une idéologie extrémiste pose un véritable défi.

Le respect mutuel et la confiance, des règles claires et un rôle bien défini pour les praticiens sont des facteurs importants qui créent un cadre positif pour des interventions de sortie.

Ce manuel vise à aider et inspirer les praticiens du travail de sortie dans leur communication avec des (anciens) extrémistes sur la base de l'expertise de professionnels expérimentés. Les pistes suggérées ne s'appliquent pas toutes à tous les processus ou mécanismes de sortie. En outre, elles doivent correspondre aux préférences professionnelles du praticien. Si les participants ont l'impression de subir des «stratagèmes» et que l'attitude du praticien n'est pas authentique ni sincère, les voies de

Ce document a été rédigé par Maarten van de Donk pour le Centre d'excellence du RAN. Les opinions qui y sont exprimées appartiennent à leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du Centre d'excellence du RAN, de la Commission européenne ou de toute autre institution, ni celles des participants des groupes de travail du RAN.

communication en sont réduites.

## 1. Introduction

Quel est le cadre idéal d'un processus de sortie?

- Le participant est déterminé à changer sa vie d'une manière positive, non extrémiste.
- Il est prêt à prendre la responsabilité de ce processus de changement.
- Le praticien intervenant dans le travail de sortie l'aide en lui présentant son reflet et en lui fournissant des commentaires et des conseils.
- Il existe un climat de confiance mutuelle et de compréhension. L'atmosphère est ouverte.

Bien sûr, cela relève de l'utopie. Toutefois, pour obtenir les résultats attendus, il faut tenter de s'en approcher le plus possible. La communication est un facteur essentiel à cet égard. Ce document aborde les difficultés qui peuvent survenir lors d'un entretien et comment les surmonter.

## 2. Les obstacles à la communication

### 2.1 Problèmes récurrents

Dans la communication entre les participants et le praticien, on peut distinguer trois types de problèmes qui jouent en défaveur d'un processus de sortie.

#### 2.1.1 Le refus actif du participant

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles des participants peuvent refuser une conversation:

- ils ont honte de la situation;
- ils nient l'existence d'un problème;
- ils craignent que le mécanisme de sortie ait mauvaise presse dans leur groupe;
- ils ont des doutes sur l'utilisation des informations;
- ils se méfient;
- ils n'acceptent pas le praticien:

- en tant que personne (par ex. ils ont l'impression qu'il ne les prend pas au sérieux)
- en tant que professionnel (par ex. ils affirment ne pas avoir besoin d'un thérapeute)
- en tant que représentant d'une institution (par ex. la police, les renseignements ou le gouvernement). Cela peut être à

#### Lignes directrices générales sur les interventions de sortie

Le groupe de travail RAN Exit a défini certaines lignes directrices générales sur le travail de sortie qui ont été utilisées comme règles dans le présent document:

1. La participation volontaire est essentielle.
2. Le participant est responsable de son processus de changement.
3. Les processus de sortie de différents groupes ou idéologies extrémistes sont similaires.
4. Les processus de sortie sont uniques et dépendent des facteurs, de la situation personnelle et de l'état d'esprit.
5. Les processus de sortie sont orientés vers l'avenir.
6. Outre les conseils, des besoins pratiques doivent également être traités.

cause de préjugés ou de théories du complot.

Le refus peut être structurel ou dépendre de l'humeur du participant. Le manque de volonté peut être général ou se limiter à certains sujets, par exemple plus personnels.

#### 2.1.2 Le participant se trouve dans une bulle extrémiste

Lorsqu'un participant fait encore partie d'un groupe extrémiste, que ce soit sur le plan psychologique et/ou physique, ou croit fermement dans une idéologie extrémiste, il est difficile de le toucher. Les messages provenant de l'extérieur de ce monde extrémiste ne sont pas entendus ou pris au sérieux. Le participant fournit les informations qui lui sont familières et peut essayer de convaincre le praticien. Au niveau cognitif, il n'est pas ouvert au changement, même s'il n'en est pas nécessairement conscient.

### 2.1.3 Les interférences entre le participant et le praticien

Le praticien et le participant ne sont pas sur la même longueur d'onde. Il n'y a pas de compréhension mutuelle ou de terrain commun. Cela ne concerne pas nécessairement la nature extrémiste du participant, mais peut être lié à des différences de langue, de culture, de niveau socioéconomique ou d'éducation, ou encore à la toxicomanie.

Ces trois types de problème peuvent survenir simultanément ou consécutivement durant des processus de sortie. Même si en fin de compte, les deux parties doivent résoudre ces problèmes de communication, le praticien doit créer les conditions propices à trouver des solutions.

### 2.2 Rôles: le triangle dramatique

Quelles sont les attitudes qui entravent la communication? Stephen Karpman les décrit dans son triangle dramatique <sup>1</sup>. Il définit trois positions/rôles:

- La victime (V): ce n'est pas ma faute. J'ai besoin d'aide. Submergé par un sentiment de vulnérabilité, d'inadaptation ou d'impuissance, l'individu ne prend pas ses responsabilités.
- Le sauveur (S): laissez-moi vous aider, je sais ce dont vous avez besoin. Il ne prend pas ses

responsabilités, mais essaie plutôt de prendre celles de l'individu qu'il considère comme victime.

- Le persécuteur (P): c'est votre faute. Utilise le pouvoir de manière négative ou même destructive <sup>2</sup>.

Il peut y avoir une différence entre la perception interne et externe du rôle assumé par une personne. La décision de jouer ce rôle se prend essentiellement de manière inconsciente et les gens tendent à changer au fil du temps et en fonction de la situation. Dans le cadre d'une intervention de sortie, le professionnel n'est pas nécessairement le sauveur, et le participant pas forcément une victime. En outre, les rôles peuvent évoluer.

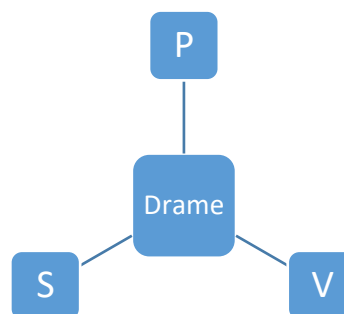


Figure 1 le triangle dramatique de Karpman

Par exemple: un intervenant dans le travail de sortie (S) fait pression sur le participant (V) pour qu'il rende visite à un imam. Au cours de la prochaine session, le participant semble insatisfait. La visite n'a débouché sur rien et le participant (P) critique la décision de l'intervenant, qui s'en excuse (V) ou se met en colère contre lui (P), car il estime que son aide n'est pas appréciée.

Ainsi, n'importe quel acteur peut assumer n'importe lequel de ces rôles dramatiques. Le participant peut même devenir le sauveur, par exemple en essayant de convaincre l'intervenant dans le travail de sortie de suivre son idéologie.

<sup>1</sup> S. Karpman, The New Drama Triangles (2007).

<sup>2</sup> M.Orris, The Karpman Drama Triangle by Steven Karpman (2015).

Les individus qui ont été impliqués dans un groupe extrémiste/manipulateur auront fait l'expérience de rôles négatifs. Les idéologies radicales tendent également à avoir des rôles clairs de victimes (notre culture est sous assaut), de sauveurs (on a besoin de nous) et de persécuteurs (boucs émissaires, polarisation).

Karpman identifie des rôles non productifs qui sont utiles pour mener une auto-évaluation et analyser la manière dont les gens communiquent. En outre, le modèle a encore été développé pour envisager la manière dont les trois rôles peuvent être changés de manière positive et plus productive. David Emerald a remplacé le triangle dramatique reposant sur l'anxiété et axé sur un problème par une approche reposant sur la passion et axée sur des résultats qu'il a intitulé «Dynamique d'autonomisation»<sup>3</sup>. Il a changé les rôles de la manière suivante:

- créateur plutôt que victime;
- accompagnateur plutôt que sauveur;
- opposant plutôt que persécuteur.

### **2.3 Différent d'autres groupes cibles?**

La communication entre un intervenant dans le travail de sortie et un ancien extrémiste présente d'importantes similitudes avec d'autres situations dans lesquelles un professionnel aide des personnes à changer de vie, par exemple la désintoxication, l'abstention et la gestion de la colère. De nombreux intervenants dans le domaine du travail de sortie ont de l'expérience dans ces domaines et des méthodes et stratégies de communication d'autres secteurs sont utilisées dans les interventions de sortie.

Certains facteurs rendent la communication dans le travail de sortie plus spécifique et, peut-être, plus compliquée.

- Les idéologies radicales tendent à ne pas accepter l'organisation actuelle du pays/monde.
- Les environnements radicaux ont leur propre langue.
- Les groupes radicaux peuvent encore avoir une influence sur le participant ou représenter une menace pour celui-ci.
- L'extrémisme n'est souvent pas le seul défi à résoudre dans la réintégration. D'autres facteurs problématiques peuvent inclure les troubles de stress post-traumatique, la toxicomanie, les comportements agressifs, etc.
- Le travail de sortie est souvent effectué dans des circonstances spéciales, par exemple en prison ou en probation.

## **3. L'intervenant dans le travail de sortie**

### **3.1 Rôle**

Les intervenants dans le domaine du travail de sortie n'ont pas de profil clair. Ceux-ci ont différents parcours éducatifs (par ex. animateurs socio-éducatifs, psychothérapeutes, études religieuses) et travaillent dans différents contextes (par ex. dans les prisons et dans la société, pour une ONG ou un organe gouvernemental, financés par l'État, des fondations ou des familles). Cette diversité est également à l'origine de différentes formes de communication avec les clients. Si l'on envisage le rôle des intervenants dans le travail de sortie, leur principale tâche est de faciliter le processus de sortie du participant par:

- l'encadrement;
- l'apport d'une aide pratique à la réintégration;
- l'implication d'autres spécialistes (coopération interinstitutionnelle).

Compte tenu du fait que ce document met l'accent sur la communication avec des individus radicalisés, nous nous concentrerons sur le rôle d'encadrement.

---

<sup>3</sup> D. Emerald, W.A.I.T- Why am I talking? (2015).

3.2 *Crédibilité et*

*instauration de la confiance*

La relation entre un intervenant dans le domaine du travail de sortie et un participant n'est pas de nature égalitaire. Lorsque le participant a des besoins, l'intervenant dans le travail de sortie peut l'aider à y répondre. Le professionnel a davantage d'expérience dans les processus de changement. La personne radicalisée peut être confrontée à des limitations, que ce soit sur le plan légal (incarcération, sous probation ou sous traitement obligatoire) ou sociétal (petit réseau). C'est un fait avéré et la communication et l'interaction entre l'intervenant et elles devront avoir lieu dans ces conditions. Il est essentiel que le participant se sente entendu et respecté en tant que personne (et non pas pour des actes et des opinions extrémistes).

Vous devez impérativement présenter votre rôle clairement et honnêtement pour établir et maintenir la confiance. Les participants doivent connaître les tâches de l'intervenant dans le travail de sortie et les limites posées par celles-ci. Par exemple, la plupart des praticiens devront signaler des situations représentant un danger clair et immédiat pour la société ou le participant. Dans certaines situations, les participants sont conscients du fait que vous avez reçu des informations qui les concernent. Et ils savent pourquoi ils sont en contact avec vous. Si un participant a l'impression qu'un intervenant dans le travail de sortie n'est pas honnête avec lui, la crédibilité de ce dernier en pâtira.

Exprimer de l'authenticité est un prérequis important pour gagner la confiance. Si un participant a l'impression que l'intervenant dans le travail de sortie exécute simplement les compétences qu'il a apprises, il peut avoir le sentiment de ne pas être pris au sérieux. Dans le même temps, il faut maintenir une certaine distance. L'accompagnement d'un processus de sortie exige un certain équilibre entre empathie et attitude professionnelle. La difficulté consiste à éviter de créer une situation informelle dans

laquelle la distance professionnelle se perd ou de devenir influencé lorsque l'on commence à ressentir de la sympathie pour un participant.

3.3 *Idéologie ou expertise thérapeutique/d'encadrement?*

Que doit savoir un praticien sur l'idéologie radicale du participant lorsqu'il encadre une personne qui souhaite se resocialiser? Bien entendu, disposer d'une expertise approfondie est utile, car cela contribue à contextualiser le comportement du participant et à sensibiliser l'opinion publique lorsqu'il s'agit de sujets sensibles. Toutefois, affirmer ses connaissances à outrance n'est pas fructueux, car cela peut provoquer la rivalité entre les personnes pour prouver qu'elles savent mieux que l'autre et brouiller les frontières entre le rôle de persécuteur et celui de sauveur. L'expertise thérapeutique ou d'encadrement, acquise par exemple dans le travail avec d'autres groupes cibles, est utile pour faciliter un processus personnel de changement.

En outre, les praticiens devraient avoir suffisamment de connaissances dans ces deux domaines pour mener un dialogue constructif. Si vous n'avez pas ces connaissances de base, les participants ne vous accepteront pas. Toutefois, si vous leur témoignez de l'intérêt, leur prêtez une oreille attentive et leur demandez de plus amples informations, les personnes racontent généralement volontiers leur histoire. En tant qu'animateur socioéducatif, vous pouvez toujours consulter d'autres collègues ou professionnels pour déterminer s'il est possible de tirer des informations ou signaler une source de préoccupation.

La culture d'un environnement social extrémiste est un domaine d'étude important. C'est l'endroit où idéologie et comportement (collectif) se recourent. C'est particulièrement vrai dans le cas des personnes qui font partie d'un groupe depuis longtemps, ou dans des situations où un groupe qui maintient une distance importante avec la «société dominante» aura conditionné son comportement à cette situation. Les anciens extrémistes disposent de l'expérience nécessaire pour évaluer si une certaine attitude est typique

pour le groupe extrémiste ou doit être considérée comme une caractéristique individuelle.

#### 4. Le participant

Les individus qui restent dans un environnement extrémiste ou en sont récemment sortis utilisent souvent le style de conversation commun à cet environnement. Cela reflète partiellement un mode de pensée fortement polarisé, intolérant et parfois même agressif. Comme dans d'autres aspects de la vie et du comportement, un style radical a pris le dessus sur la forme d'expression personnelle de l'individu.

Ce mode de communication du participant pose deux défis. Premièrement, il est difficile d'atteindre l'individu pour abattre la cloison de conversation radicale derrière laquelle il se cache. Cela peut ralentir l'instauration de la confiance. Deuxièmement, le style de conversation radicale est un aspect qui doit changer lorsqu'une personne cherche à se resocialiser. Si elle conserve son ton radical, les autres ne verront pas qu'elle a changé et risqueront de se sentir intimidés ou attaqués. Ainsi, parler du mode de communication dans la relation entre l'intervenant dans le travail de sortie et le participant fait également partie du processus de sortie.

Les participants ne pourront pas changer leur style de conversation du jour au lendemain, car les idées et les convictions mettent généralement du temps à changer, de même que le style et le vocabulaire employés. En général, plus un individu aura progressé dans le processus de sortie, plus il sera en mesure de communiquer et de s'adapter à un cadre sociétal normal. Au cours de la phase préalable et initiale du processus de sortie, il est spécialement important de trouver un équilibre entre ce qui est considéré comme acceptable et l'interférence d'un intervenant dans le travail de sortie qui peut compromettre l'établissement d'une relation.

#### 5. Lancer la conversation

Au moment où la confiance n'a pas encore été instaurée, le premier contact avec un participant est essentiel. Dans certaines situations, un interve

nant dans le travail de sortie ne dispose réellement que d'une seule chance pour établir un contact, par exemple lorsqu'une famille a

demandé de l'aide pour un proche. Dans d'autres situations, par exemple lorsqu'un participant se trouve en prison, il est possible de revenir ultérieurement. Les éléments suivants améliorent les chances d'impulser un processus de changement:

1. Créez un **environnement sûr** pour votre premier rendez-vous. Cela doit être un cadre qui encourage le participant à s'ouvrir tout en minimisant le risque de violence. Aussi bien la sécurité du participant que celle de l'intervenant dans le travail de sortie doivent être prises en compte. Par exemple, si la première rencontre se passe dans un bureau, il est possible que le participant ne se sente pas à l'aise. Une rencontre au domicile peut poser un risque pour la sécurité de l'intervenant dans le travail de sortie et, si

##### Le travail en ligne

Certains programmes de sortie ont mis à l'essai des initiatives visant à atteindre le groupe cible en ligne. L'impact d'une approche uniquement en ligne est difficile à prouver, car l'intervenant dans le travail de sortie ne connaît pas vraiment les participants et n'a aucun moyen de savoir si ses interventions ont un effet et si les participants sont honnêtes dans la description de leurs problèmes et de leurs progrès. En outre, il existe un dilemme éthique: si un participant ne révèle pas son identité, l'intervenant dans le travail de sortie doit-il faire de même ou doit-il travailler sous un nom d'emprunt?

Étant donné que le travail en ligne fait partie de la vie quotidienne du groupe cible, cela peut clairement être un point de départ pour commencer une conversation ou servir de moyen de contact entre deux rendez-vous en face à face.

d'autres membres de la famille ou amis sont présents, limiter la possibilité que le participant s'exprime librement. Ainsi, il est préférable d'organiser les premières réunions dans des lieux publics.

2. Soyez **bien préparé**. Pour certains intervenants dans le travail de sortie, cela signifie lire les dossiers disponibles et éventuellement communiquer avec des professionnels qui ont déjà travaillé avec le participant ou les proches de l'individu afin de se former une image précise. Pour d'autres, cela signifie entrer dans la situation avec un état d'esprit ouvert et non biaisé pour écouter ce que le participant a à dire.
3. Efforcez-vous d'obtenir un **deuxième rendez-vous**. Il est rare que l'on rentre dans le vif du sujet lors de la première réunion ou qu'elle donne lieu à une discussion ouverte. Cela prend du temps pour y parvenir. Fixer un deuxième rendez-vous et tenir les engagements à cet égard peut être un élément positif en soi. C'est une occasion de montrer au participant qu'il est pris au sérieux. Si le participant est de mauvaise humeur ou sous l'emprise de drogues, il est important de reprogrammer la réunion à un moment plus adapté.
4. Soyez **direct** sur qui vous êtes et pourquoi vous êtes là. Cela ne doit pas être interprété comme une position de confrontation. Par exemple, la plupart des individus n'apprécient pas d'être étiquetés comme extrémiste.
5. Soyez clair par rapport à vos limites en ce qui concerne la **confidentialité**. En d'autres termes, ce qui reste dans la pièce et ce que vous devez signaler.
6. **Écoutez et observez**: souvent les intervenants dans le travail de sortie ont tendance à trop parler. Observer vaut mieux que beaucoup parler pour pouvoir vous faire une impression de votre nouveau participant. Cela envoie immédiatement au participant le signal qu'il peut parler dans ce cadre.

7. Prêtez attention aux **besoins et aux préoccupations** du participant. Cela ne signifie pas de les résoudre, de les reconnaître ni même d'assumer le rôle de sauveur. Il s'agit plutôt de respecter le fait que les gens ont des besoins et des préoccupations et que ceux-ci peuvent être hiérarchisés au cours du processus. Bien sûr, s'il y a une urgence claire, il faut agir.
8. Recherchez le **niveau de communication approprié**. Prenez les capacités intellectuelles et les troubles/problèmes mentaux en compte. Parler de manière exagérément simple peut donner au participant l'impression de ne pas être pris au sérieux. S'exprimer en des termes complexes peut contrarier l'individu ou le rendre passif.
9. Montrez-vous affirmatif en réponse aux **idées et actions positives** du participant.
10. Restez impartial lorsque le participant adopte un **comportement provocateur**. L'individu peut essayer de tester l'intervenant dans le travail de sortie pour voir s'il peut lui faire con

fi  
nce  
ou  
si  
cel  
ui-  
ci  
risq  
ue  
de  
per  
dre  
son  
obj  
ecti  
vité  
et  
de  
sor

#### Entretiens de motivation

La plupart des conseils fournis ici sont également prodigués dans une méthode intitulée Entretiens de motivation développée par William R. Miller et Stephan Rollnick. Développée à l'origine pour la thérapie destinée à la réintégration, il s'agit d'un modèle en quatre étapes:

1. Engagement: instaurer la confiance et définir des objectifs.
2. Concentration: rechercher et maintenir une direction.
3. Évocation: donner au participant une motivation pour changer.
4. Planification: le participant crée son propre plan d'action avec l'aide de l'accompagnateur.

tir de son rôle professionnel ou de sa zone de confort. Une manière importante de traiter une telle situation est d'être conscient des attitudes et des questions qui vous

contrarient. Il peut être utile de réfléchir seul ou avec des collègues sur la manière de réagir de manière professionnelle.

## 6. Stratégies de conversation

Le principal objectif des conversations entre l'intervenant dans le travail de sortie et le participant est de provoquer le processus de changement du participant. L'objectif n'est pas d'établir des faits ni d'interroger ou de convaincre l'individu. Si un participant perçoit que la discussion pourrait aller dans une telle direction, il assumera rapidement le rôle de la victime. Quelles méthodes peuvent-elles être employées lorsque vous vous adressez à des individus radicalisés?

1. Travaillez avec des **questions ouvertes**, car cela stimule la discussion et encourage le participant à parler de son propre chef et de formuler ce dont il a besoin ou souhaite accomplir. Les questions ouvertes fonctionnent uniquement lorsqu'elles semblent dénuées de préjugés. Dans ce sens, le «pourquoi» est souvent perçu comme négatif et doit être évité. Poser plusieurs questions dans un court laps de temps ne fonctionne pas, car le participant ne répondra généralement pas à toutes. Si une question ouverte ne donne pas lieu à une réponse satisfaisante, ne la reformulez pas, mais posez plutôt une autre question ouverte.
2. **Ayez la discussion sur l'avenir.** Où se trouve l'individu actuellement et où souhaite-t-il aller? Quel est son scénario idéal? Si cela est irréaliste, ne vous précipitez pas pour émettre un jugement. Laissez le participant imaginer son scénario idéal, revenez à la réalité, puis peaufinez le scénario pour qu'il soit réaliste. Une bonne manière de revoir à la baisse les ambitions est de raccourcir le cadre temporel en question. Par exemple, la question «où souhaiteriez-vous vous trouver dans un an?» produira des réponses plus réalistes que «comment voyez-vous votre avenir?». Il est important pour le participant

de pouvoir distinguer un avenir ou une perspective afin de pouvoir rester motivé dans le processus de changement.

3. Utilisez la **méthode biographique narrative interprétative** pour aider le participant à formuler une perspective pour l'avenir. Il ne s'agit pas de reconstruire entièrement son passé, mais plutôt d'examiner la manière dont il peut se concentrer sur des qualités personnelles qu'il possède et peut renforcer. Cela lui montre que son histoire de vie n'a pas rendu inévitable leur parcours vers le radicalisme.
4. La **mise en miroir** est efficace. Lorsque vous répétez une partie de ce qu'il dit ou en utilisant les mêmes mots, le participant a le sentiment d'être entendu. La communication avec des personnes radicalisées comporte toutefois deux difficultés. La répétition de messages destructifs sera perçue comme une confirmation. En outre, l'intervenant dans le travail de sortie ne doit pas utiliser du vocabulaire qui n'est pas conforme à son rôle. Même si, à court terme, le participant peut y répondre positivement, à long terme, cela peut soulever des questions.
5. La **reformulation** peut également être utile. À la différence de la mise en miroir, où des mots ou des déclarations sont répétées, dans ce cas, l'intervenant dans le travail de sortie donne une nouvelle tournure à des éléments de la conversation. Il peut le faire pour vérifier qu'il comprend entièrement ce que le participant a dit, pour souligner l'impact de ce qui a été dit ou pour transformer des déclarations faites au préalable en paroles positives et tolérantes.
6. **Fournissez des éléments de réflexion et semez le doute.** Attirez l'attention du participant sur des messages illogiques et contradictoires dans l'idéologie extrémiste. Cela demande de mettre en balance la subtilité et la clarté. Il s'agit de soulever des arguments sans pour autant être explicite ou



moraliste.  
Toutefois, il

convient de souligner qu'ils méritent une réflexion.<sup>4</sup>

7. Permettez au participant de **reformuler et conclure** afin de lui attribuer la responsabilité du processus. Si l'intervenant dans le travail de sortie résume ce qui a été dit, les conclusions et les actions seront perçues comme les leurs.
8. Faites une distinction claire **entre les opinions et les actes individuels**. En tant qu'accompagnateur, vous devez prendre de la distance par rapport aux opinions et aux actes d'un individu. Il est important que le participant se sente respecté en tant que personne. Une ouverture cognitive et émotionnelle au changement ne peut perdurer que de cette manière. Lorsque vous vous distanciez des opinions et actes, cela doit être fait de manière factuelle et ne pas vous placer dans le rôle du persécuteur. Il n'est pas rare que les intervenants dans le travail de sortie fassent littéralement référence à la différence entre le respect pour un individu et son opinion.
9. Établissez une **distinction claire** entre l'idéologie «dominante» ou la religion sous toutes ses formes et ses versions problématiques ou extrémistes violentes. Le problème n'est pas d'avoir une certaine religion ou de montrer de la solidarité avec des groupes vulnérables (ou perçus comme tels), mais plutôt la manière dont les extrémistes violents abordent ces questions. Cette approche peut ouvrir la voie à des plans futurs positifs en redirigeant l'engagement.
10. **Encouragez l'autonomie** Laissez le participant prendre des décisions sur des questions qui relèvent de sa capacité. Cela peut commencer par des choses simples comme déterminer le lieu de la prochaine rencontre. Si cela ne fonctionne pas, utilisez

cela comme une orientation pour déterminer la prochaine étape du processus.

## 7. Utilisation de méthodes, outils et techniques de manière structurée

Déterminer la manière de communiquer avec des personnes radicalisées est une part essentielle de la conception d'un programme de sortie. Lorsque vous choisissez des méthodes, des outils et des techniques pour un programme de sortie, prenez en considération ce qui suit:

- Le groupe cible du programme de sortie.
  - La méthode ou l'outil correspondent-ils à la culture de ce groupe ou offrent-ils des manières de prendre contact avec la culture?
  - Correspondent-ils aux capacités intellectuelles?
  - La complexité du processus de changement est-elle comprise?
- Les praticiens:
  - Quel est leur parcours éducatif? La méthode ou l'outil les aident-ils à renforcer leurs compétences et leurs connaissances?
  - Y a-t-il des éléments avec lesquels ils pourraient s'opposer? Comment les aborder?
  - Le programme répond-il à leurs besoins et à leur sentiment d'urgence?
  - Doivent-ils être impliqués dans le choix pour favoriser le sentiment d'appropriation?
- La mise en œuvre
  - Des outils de mise en œuvre sont-ils disponibles (par exemple formation, documents, protocoles)?
  - Les praticiens ont-ils suffisamment de temps pour se familiariser avec la nouvelle méthode ou le nouvel outil?
  - Ces outils ou méthodes remplaceront-ils la pratique actuelle ou la compléteront-ils?
- L'efficacité

<sup>4</sup> W.R. Miller & S. Rollnick, Motivational Interviewing. Helping People Change. 3<sup>e</sup> édition (2012).

- Exist
  - e-t-il des travaux universitaires disponibles?
- D'autres programmes de sortie fonctionnent-ils de manière similaire?
- De quelle manière d'autres programmes facilitent les processus de changement?
- La souplesse:
  - la méthode ou l'outil peuvent-ils être adaptés?
  - Sont-ils conviviaux?

## **Bibliographie**

- D. Emerald, W.A.I.T - Why am I talking? On: Futurcurve (2015). [www.futurecurve.com](http://www.futurecurve.com)
- S. Karpman, The New Drama Triangles. USATAA/ITAA conference lecture 11 août 2007 (2007). <https://www.karpmandramatriangle.com/pdf/thenewdramatriangles.pdf>
- W.R. Miller & S. Rollnick, Motivational Interviewing. Helping People Change. 3<sup>e</sup> édition (2012).
- M. Orriss, Karpman Drama Triangle by Steven B Karpman. Responsibility, Power and Boundaries (2015) [www.coachingsupervisionacademy.com](http://www.coachingsupervisionacademy.com)