



Manuel relatif à la conception d'interventions de deuxième niveau destinées aux jeunes à risques dans un cadre ouvert

Rédigé par **Adele Ellis** et **Alice Dalaine**,
Membres du groupe d'experts du RAN

Radicalisation Awareness Network

RAN 
Practitioners

Manuel relatif à la conception d'interventions de deuxième niveau destinées aux jeunes à risques dans un cadre ouvert

Ce document est également disponible en allemand et en ligne à l'adresse
https://ec.europa.eu/home-affairs/networks/radicalisation-awareness-network-ran/publications_en

La version d'origine est en anglais.

MENTION LÉGALE

Bien que le présent document ait été élaboré pour la Commission européenne, il reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite de la présente publication. De plus amples informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet (<http://www.europa.eu>).

Luxembourg : Office des publications de l'Union Européenne, 2022

© European Union, 2022



La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est mise en œuvre conformément à la décision 2011/833/UE du 12 décembre 2011 sur la réutilisation des documents de la Commission (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39). Sauf indication contraire, la réutilisation du présent document est autorisée dans le cadre d'une licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Cela signifie que la réutilisation est autorisée moyennant citation appropriée et indication de toute modification.

Toute utilisation ou reproduction d'éléments qui ne sont pas la propriété de l'Union européenne peut requérir une autorisation, directement demandée auprès des titulaires des droits respectifs.

Introduction

La radicalisation et l'extrémisme violent touchent toutes les tranches d'âge, tous les genres et toutes les communautés. Néanmoins, les jeunes sont particulièrement vulnérables à ce type de discours et sont plus largement représentés au sein de ces mouvements extrémistes violents. Les recherches et travaux du RAN des dernières années ont mis en avant le besoin de travailler avec les jeunes et leurs familles.

Répondre à l'extrémisme par la répression est insuffisant, notamment lorsqu'il s'agit de travailler avec des jeunes. Une approche préventive donne l'opportunité de tenir compte des causes sous-jacentes du processus et de renforcer la résilience des jeunes exposés au risque de radicalisation ou se trouvant déjà dans les premières phases du processus de radicalisation.

Le travail de prévention se décompose en trois niveaux : primaire, secondaire et tertiaire. Le manuel de réadaptation a été créé à l'attention des professionnels œuvrant à la prévention tertiaire. Le présent manuel est destiné aux professionnels travaillant avec les jeunes dans le cadre d'une prévention secondaire dans un cadre ouvert. Il s'agit donc d'actions visant à empêcher les jeunes de se radicaliser davantage et à les empêcher de s'engager dans des activités criminelles ou violentes. Contrairement aux interventions de réadaptation, ces actions se déroulent dans un cadre pré-criminel, avant qu'une condamnation n'ait été prononcée.

Les praticiens du secteur de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent font face à différents défis : des restrictions financières ou autres, problèmes d'acceptation et de crédibilité, pressions politiques, juridiques et nationales/internationales. Ils doivent également faire en sorte de s'assurer que les ressources limitées dont ils disposent soient allouées au bon niveau et au bon groupe cible.

Ce guide a été rédigé dans ce contexte. Il a précisément pour but de :

- permettre aux praticiens et organisations de réfléchir et de mettre en place de la meilleure façon possible des interventions personnalisées destinées aux jeunes à risques dans un cadre ouvert afin de les empêcher de se radicaliser davantage et se tourner vers l'acte criminel.
- fournir une assistance concrète et étape par étape pour l'ensemble du processus.

Comment utiliser ce manuel

Si cette thématique ne vous est pas familière, l'ensemble du manuel peut s'avérer utile. Mais vous pouvez ne lire que certains chapitres, en fonction de vos besoins.

Par souci de clarté, chaque chapitre commence par une brève présentation des éléments abordés et se conclut par les principaux enseignements reprenant les points les plus importants à retenir.

Afin que cet outil s'inscrive encore plus dans le réel, chaque chapitre est accompagné de propositions concrètes et de pratiques inspiratrices.

Structure du manuel

Nous allons tout d'abord présenter **des définitions et des faits**. Il est primordial d'avoir un langage commun et de donner un aperçu des groupes cibles. Quels sont les risques de radicalisation et les facteurs de prévention pour cette population ?

Le deuxième chapitre décrit des **outils permettant de définir des objectifs** donne une définition de la théorie du changement.

Le thème de l'**intervention** est abordé dans le troisième chapitre. Il inclut comment atteindre les objectifs souhaités.

Le quatrième chapitre présente la **coopération** : il y est souligné l'importance de la collaboration entre de multiples parties prenantes et d'une vision commune.

Le cinquième chapitre porte sur l'**assurance qualité et le contrôle**.

Le dernier chapitre est quant à lui consacré à l'approche en matière de **suivi sur le long terme et de stabilisation**.

S'ils manquent de temps, les lecteurs peuvent passer directement à la section la plus pertinente dans le cadre de leurs objectifs en cliquant sur le chapitre ou la section concerné dans la table des matières ci-dessous.

Table des matières

Introduction	Error! Bookmark not defined.
Facts and definitions.....	Error! Bookmark not defined.
Definition	Error! Bookmark not defined.
Different forms of radicalisation	Error! Bookmark not defined.
Three levels of prevention	Error! Bookmark not defined.
Who are “at-risk” youth?	Error! Bookmark not defined.
Vulnerabilities and risk factors	Error! Bookmark not defined.
Applications to prevention.....	Error! Bookmark not defined.
Setting objectives	Error! Bookmark not defined.
Setting up individualised interventions	Error! Bookmark not defined.
Relational Approaches.....	Error! Bookmark not defined.
Cultural Competence	Error! Bookmark not defined.
Setting up the Programme Cycle: Identifying the correct programme of work	Error! Bookmark not defined.
SMART planning to ensure quality control	Error! Bookmark not defined.
Understanding Change.....	Error! Bookmark not defined.
Intervention	Error! Bookmark not defined.
Differences between processes in the scope of Islamist extremism and right-wing extremism	Error! Bookmark not defined.
Establishing contact.....	Error! Bookmark not defined.
Examples of Methods and Approaches	Error! Bookmark not defined.
Collaborative Approaches	Error! Bookmark not defined.
Multi agency working	Error! Bookmark not defined.
A model for effective design of multi-agency individualised programmes.....	Error! Bookmark not defined.
Examples of Multi-Agency Approaches and Thinking	Error! Bookmark not defined.
Challenges: Barriers to Multi Agency collaboration	Error! Bookmark not defined.
Quality Assurance and Audit	Error! Bookmark not defined.
Evaluation and measures	Error! Bookmark not defined.
Setting Multi-Agency Key Performance Indicators (KPIs)	Error! Bookmark not defined.
Listening to Individuals - Using their voice & influences in shaping and reviewing services	Error! Bookmark not defined.
Long-term follow-up.....	Error! Bookmark not defined.
Who is involved?	Error! Bookmark not defined.
Challenges	Error! Bookmark not defined.
Bibliography	Error! Bookmark not defined.
Relevant Websites and Resources:.....	Error! Bookmark not defined.

Faits et définitions

Il est nécessaire de bien comprendre le phénomène de la radicalisation, ses causes profondes et le travail de prévention en général pour être capable de définir le problème et de trouver la solution. L'objectif du présent manuel consiste à aider à la conception, au développement et enfin au succès des interventions individualisées sur une base interinstitutionnelle.

Définition

Le RAN définit¹ la radicalisation extrémiste comme le processus par lequel un individu adopte des idées politiques, sociales ou religieuses qui le pousseront à :

- rejeter la diversité, la tolérance et la liberté de choix.
- légitimer l'illégalité et le recours à la violence contre les biens et les personnes.

Il s'agit d'un processus dont les attaques terroristes constituent le point d'orgue.

Si nous considérons cette définition du point de vue des interactions, le phénomène de la radicalisation menant à la violence opère selon une logique processuelle qui se traduit par une rencontre entre un parcours individuel et un système de croyances. Il défend également un idéal qui justifie le recours à la violence, ce qui peut en définitive mener à un possible acte de violence.

Récemment, l'emphase a été placée sur l'extrémisme religieux. Toutefois, d'autres formes d'extrémismes sont présentes et connues, notamment des formes d'extrémisme politique (extrême droite, extrême gauche). L'extrémisme violent peut revêtir différentes formes. Il existe bien au-delà des thématiques religieuses. L'essence de l'intervention, bien qu'elle soit foncièrement la même au sein de nombreux types de programmes, doit tenir compte des besoins succincts et intrinsèques liés aux croyances extrémistes et à leur exposition.

Différentes formes de radicalisation

Les différentes formes de radicalisation se recoupent et partagent des éléments communs. B. Doosje et ses collègues² soulignent par exemple les cinq éléments communs suivants.

1. Perception d'un problème grave au sein de la société. Ce problème varie en fonction du groupe extrémiste.
2. Mécontentement vis-à-vis de la manière dont les institutions actuelles répondent au problème. Il en résulte un faible niveau de confiance envers les institutions et un sentiment d'illégitimité des autorités.
3. Les normes et valeurs propres au groupe ont la priorité sur celles des autres groupes. Il en résulte une mentalité « nous contre eux » utilisée pour rendre légitime le recours à la violence.
4. L'idéologie du groupe rend légitime le recours à la violence pour répondre à leurs préoccupations.
5. Forte croyance dans l'efficacité de et le recours à la violence.

¹ Réseau de sensibilisation à la radicalisation, 2016, Tackling the challenges to prevention policies in an increasingly polarised society, https://ec.europa.eu/home-affairs/system/files/2020-09/tackling_challenges_prevention_policies_in_increasingly_polarised_society_112016_en.pdf

² Doosje B. et al., Terrorism, radicalisation, and deradicalisation, Current Opinion in Psychology

Figure 1 : Les différents types de groupes extrémistes, leur principale préoccupation et exemples³

Different types of radical groups, their main concern and examples.		
Type	Main concern	Examples
1. Nationalistic or Separatist Groups	Secure a territory for the own group	ETA (Spain), IRA (Ireland), Palestine/Israel, PKK (Turkey), Tamil Tigers (Sri Lanka), ISIS (Syria & Iraq)
2. Extreme Right-Wing Groups	To safe-guard the high status position of the 'white race' that is perceived to be threatened by immigrants	Klu Klux Klan (U.S.), Pegida (Germany)
3. Extreme Left-Wing Groups	Achieve a just distribution of wealth and perceive capitalism as the main source of evil	FARC (Colombia), Baader-Meinhof Group/'Red Army Fraction' (Germany), the Red Brigade (Italy), the Revolutionary People's Liberation Party-Front' (Turkey)
4. Single Issue Groups	Their main concern focuses on one particular topic (not an extensive ideology), such as the environment, animal rights or abortion	'Earth Liberation Front' (U.K.), 'Animal Liberation Front' (several countries), 'Army of God' (Anti-Abortion, U.S.)
5. Religiously motivated Groups	They adhere to a very strict interpretation of their religion to justify violence against 'infidels'	ISIS (Syria/& Iraq), Al Qaida (several countries), 'Army of God' (U.S.)

Trois niveaux de prévention

Pour réfléchir à des actions préventives auprès des jeunes, il est nécessaire de rappeler brièvement les différents niveaux d'action. Il est également essentiel de définir les publics cibles pour chacune d'entre elles. En règle générale, les experts décrivent trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire. Une autre terminologie utilisée inclut les termes suivants : niveau général, ciblé et indiqué. Les deux terminologies se recoupent, notamment en ce qui concerne leur usage dans la pratique. Nous utiliserons la classification et les définitions présentées dans l'article ex-post du RAN « The role of youth work in the prevention of radicalisation and violent extremism »⁴.

Prévention primaire

Le niveau primaire consiste en une prévention générale destinée à l'ensemble des jeunes. Ce niveau vise à doter les jeunes des compétences nécessaires dans la vie pour accroître leur résilience démocratique et renforcer leurs valeurs démocratiques.⁵

Prévention secondaire

Le niveau secondaire consiste en une prévention ciblée qui vise à s'adresser aux jeunes qui manifestent des tendances ou un intérêt pour les idéologies (ou des fragments de ces idéologies) et la propagande antidémocratiques et extrémistes.⁶

Les actions mises en place ont pour objectif de réduire les vulnérabilités et les facteurs de risque au sein de groupes ou d'environnements identifiés comme « à risque » et de soutenir les individus vulnérables. Il s'agit également de soutenir, mais aussi d'équiper les familles et les proches.

Voici une liste de plusieurs exemples d'actions de prévention secondaire⁷ :

- Sensibilisation des établissements scolaires et de la jeunesse ;
- Activités de mobilisation de la communauté avec les jeunes ;
- Travail sur le terrain avec des jeunes identifiés comme « vulnérables » ;

³ Doosje B. et al., Terrorism, radicalisation, and an deradicalisation, Current Opinion in Psychology

⁴ RAN, article ex-post, 2017, [The role of youth work in the prevention of radicalisation and violent extremism](#)

⁵ idem

⁶ idem

⁷ Exemples proposés par besafe.be

- Projets pédagogiques/éducatifs destinés à un public jeune ;
- Éducation religieuse destinée à un public spécifique ;
- Ateliers de sensibilisation destinés aux jeunes traitant de questions telles que : l'identité et le vivre ensemble, ainsi que des questions telles que les discours haineux, l'inclusion et la diversité des croyances, l'apprentissage de la technologie numérique et des réseaux sociaux.

À ce niveau, il serait utile que les éducateurs disposent de connaissances sur le processus et les signes de radicalisation afin de faire face à des problèmes et défis spécifiques au développement de l'identité chez les adolescents. Ces questions sont abordées plus loin au cours du chapitre, avec des explications sur le processus de radicalisation ainsi que sur la vulnérabilité des jeunes face à ces mécanismes.

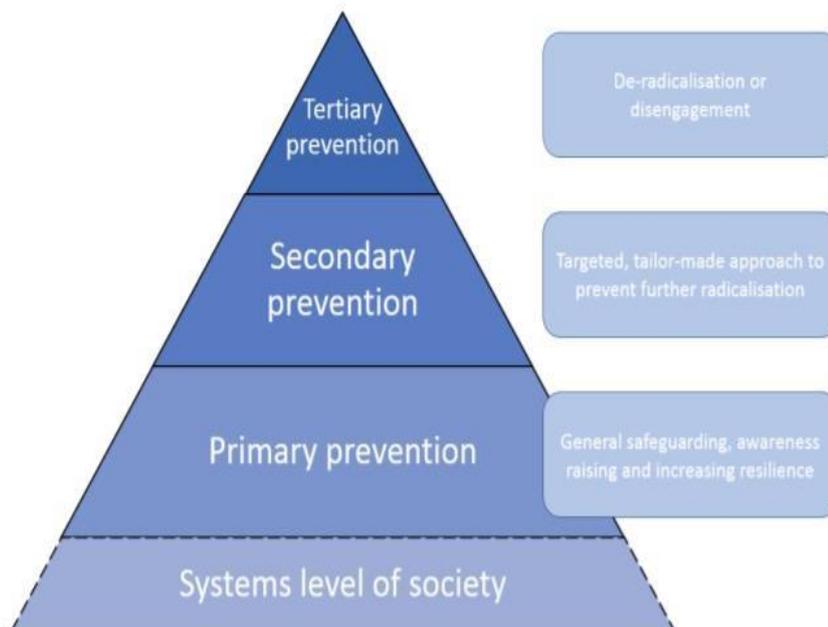
Prévention tertiaire

La prévention tertiaire, ou « prévention indiquée », cible les jeunes déjà impliqués dans un groupe extrémiste ou ayant des idéaux extrémistes et qui veulent partir (ou qui sont considérés comme étant ouverts à l'idée de recevoir une aide pour partir).⁸

Il est recommandé de ne confier le travail de prévention tertiaire qu'à des experts et des éducateurs spécifiquement formés à cet effet. Dans de tels cas, il est également nécessaire de mettre en place une coopération interinstitutionnelle, notamment lorsque les services de sécurité sont concernés.

En outre, les expériences sur le terrain soulignent le rôle du travail de liaison/relationnel pour maintenir un niveau de confiance suffisant entre les jeunes et les professionnels.

Figure 2 : Une pyramide simplifiée de la prévention



⁸ RAN, article ex-post, 2017, [The role of youth work in the prevention of radicalisation and violent extremism](#)

Qui sont les jeunes « à risques » ?

Les jeunes constituent le plus grand groupe de personnes rejoignant des groupes extrémistes violents⁹. Depuis 2010 en Europe, on constate que les individus impliqués dans un processus de radicalisation violente sont jeunes. Par ailleurs, les femmes se radicalisent plus que par le passé¹⁰. On observe que les jeunes portent un intérêt croissant aux extrêmes.¹¹

Dans le présent manuel, l'expression « à risques » désigne des jeunes considérés comme enclins à soutenir des causes ou à participer à des activités qui légitiment le recours à la violence. Parmi ces jeunes « à risques », il existe différentes nuances d'engagement, allant de la compassion aux idées associées ou non à un engagement et une intention violents.

Des études récentes montrent qu'il n'existe aucun déterminisme social en ce qui concerne le risque de radicalisation. Les jeunes issus de tous les milieux sont susceptibles de se radicaliser ou se sont radicalisés.¹² Il n'existe aucun outil permettant d'évaluer le risque de transformation de la radicalisation en violence.

Souvent, et notamment dans les débats publics, un lien est établi entre les problèmes de santé mentale et la radicalisation. Toutefois, la plupart des chercheurs ont désormais abandonné l'idée considérant la radicalisation du point de vue de la psychopathologie. Les recherches montrent qu'il n'existe aucune preuve de pathologie de santé mentale avérée et que le processus n'est pas lié à des troubles et à des vulnérabilités psychologiques¹³. Ce phénomène complexe est plutôt lié au développement à l'adolescence. En effet, l'adolescence est généralement une période de transition et de vulnérabilité. Les différents changements (physiques, psychologiques et environnementaux) que traversent les adolescents représentent des moments clés au cours desquels la proposition radicale peut sembler attirante.

L'adolescence est une étape délicate impliquant d'importants changements physiques, psychologiques, émotionnels et cognitifs. Les jeunes doivent s'adapter pour bâtir leur propre identité, développer un sentiment de compétence personnelle, leur autonomie ainsi que leur indépendance sociale et émotionnelle. C'est aussi une période où on est à la recherche d'idéaux, de pairs et de figures auxquelles s'identifier. Les adolescents doivent adapter leur vision du monde, découvrir de nouvelles modalités sur le plan relationnel. Un certain mal-être ainsi qu'un sentiment d'insécurité peuvent apparaître. Les discours extrémistes proposent souvent une vision « toute faite » du monde avec des clés d'interprétation binaires, des références fortes, des figures d'identification et la présence d'un groupe de pairs prêts à accepter la personne. Il peut donner une place et un rôle qui permet à certains jeunes d'apaiser temporairement certaines angoisses.

Néanmoins, tous les adolescents exposés à un discours extrémiste ou radical ne sont pas convaincus. Cela nous mène à la question du rôle de facteurs de vulnérabilités supplémentaires (après l'adolescence) auxquels les jeunes à risques font face au cours de leur parcours et dans leur environnement.

Vulnérabilités et facteurs de risque

Certains facteurs rendent certains jeunes plus vulnérables à la radicalisation que d'autres. Comme le décrit un article sur les activités du RAN dans le domaine du travail socio-éducatif¹⁴, ces facteurs incluent les difficultés identitaires, les problèmes familiaux, les sentiments de frustration, les sentiments d'aliénation et d'exclusion, l'expérience d'un événement traumatisant, la discrimination et l'éloignement par rapport à son origine culturelle ou religieuse. Certains facteurs externes doivent également être pris en compte¹⁵. Afin de mieux comprendre cet éventail de facteurs, les praticiens doivent tenir compte de trois niveaux lorsqu'ils évaluent un cas particulier : les facteurs individuels, les facteurs au niveau méso (groupe) et les facteurs macro environnementaux (société).

⁹ Activités du RAN dans le domaine du travail socio-éducatif et de l'éducation.

¹⁰ Emmelkamp, J., Asscher, J. J., Wissink, I. B., & Stams, G. J. J. M. (2020), Risk factors for (violent) radicalization in juveniles: A multilevel meta-analysis *Aggression and Violent Behavior*.

¹¹ Radicalisations et jeunesse - INJEP NOTES & RAPPORTS

¹² Voir : <https://educateagainsthate.com/which-children-and-young-people-are-vulnerable-to-radicalisation/>

¹³ Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), Who are the European youths willing to engage in radicalisation? A multidisciplinary review of their psychological and social profiles.

¹⁴ Activités du RAN dans le domaine du travail socio-éducatif et de l'éducation.

¹⁵ Ranstorp, M. (2016). ¹⁵Les causes profondes de l'extrémisme violent, document d'analyse du RAN. Réseau de sensibilisation à la radicalisation.

Ces différents niveaux d'analyse sont applicables à tous les phénomènes de radicalisation, qu'elle soit religieuse, d'extrême droite ou d'extrême gauche.

Toutefois, il est nécessaire de garder à l'esprit que bien que les facteurs de risque puissent accroître la possibilité d'entrer ou d'évoluer dans un processus de radicalisation, ce ne sont en aucun cas des données prédictives.

Facteurs individuels

Les facteurs individuels se rapportent aux différentes vulnérabilités ou fragilités psychologiques, aux ressources individuelles et aux événements de la vie. Différents types de fragilités existent comme une dimension dépressive, un sentiment de désespoir sans diagnostic psychiatrique de trouble dépressif majeur. Certains auteurs considèrent même l'engagement extrémiste comme un moyen de combattre la dépression¹⁶.

Les **comportements de dépendance** constituent également une forme de vulnérabilité souvent identifiée. Un engagement fort au sein du groupe et l'adhésion à une idéologie peuvent servir de substitut et rendre plus simple l'arrêt de la substance addictive d'origine.

Comme nous l'avons indiqué, l'adolescence est une période de vulnérabilité en raison des changements et de la réorganisation qui l'accompagnent. Certains adolescents font face à un **manque de sécurité et à l'angoisse de l'abandon**.¹⁷

L'**incertitude personnelle** constitue un autre facteur individuel à prendre en compte. Dans ses recherches, N. Campelo¹⁸ suggère que ces questions sont au cœur du processus de radicalisation. La « nouvelle identité » associée au groupe radical et à l'idéologie peut donner un sens nouveau et rassurant à l'expérience vécue par les jeunes.

L'**injustice perçue** ou le sentiment d'injustice est une problématique récurrente. Elle est associée à une oppression perçue, à la frustration, au désespoir ou à un sentiment d'indignité pour décrire le malaise profond du sujet qui tente de donner un sens à cet « échec existentiel ». Cette « injustice » est souvent mise en avant par les extrémismes eux-mêmes pour justifier leur engagement et désigner les coupables.¹⁹

Un **événement déclencheur** dans la vie de ces jeunes est souvent mentionné comme étant un élément déterminant dans l'engagement radical ou le passage à l'acte. Cela peut être, par exemple, le décès d'un être cher, une vidéo qui a ravivé un ancien traumatisme ou un sentiment de choc après avoir été confronté à des images violentes et insoutenables. Cela peut également être une expérience personnelle récente d'une discrimination.

Facteurs au niveau méso

Le niveau méso inclut la famille du jeune ainsi que les influences environnementales proches. Cela correspond à l'appartenance à un groupe. N. Campelo met en évidence un constat constant chez les praticiens, à savoir **la fragilité et l'échec du groupe familial** comme facteur de risque de radicalisation. Les antécédents dans la trajectoire de radicalisation font souvent état de manques, **de traumatismes et/ou de détresses pendant l'enfance** ou l'adolescence.

Autre élément fréquemment observé dans les parcours des jeunes : **l'admiration ou l'amitié envers un membre d'un groupe extrémiste**. En d'autres termes, des jeunes ayant quelqu'un à admirer, qui les inspire, un mentor qui les guidera tout au long des processus de radicalisation.

Au niveau méso, il est intéressant de noter que les similarités entre certains mouvements extrémistes, notamment les djihadistes, cultes et groupes. Ils exercent un niveau de contrôle élevé, notamment sur les techniques d'influence et les méthodes de recrutement. Certains mécanismes sont semblables à la

¹⁶ Rolling J, Corduan G (2017) La radicalisation, un nouveau symptôme adolescent? Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence.

¹⁷ Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), Who are the European youths willing to engage in radicalisation? A multidisciplinary review of their psychological and social profiles.

¹⁸ Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), déjà cités.

¹⁹ Emmelkamp, J., déjà cité

gratification narcissique, à la dette morale, aux menaces réelles ou imaginaires et -à la mise à l'écart de la famille/des amis.²⁰

Facteurs macro environnementaux

Le macro environnement se rapporte aux facteurs culturels, historiques, géopolitiques et sociaux.

La plupart des recherches montrent que la **polarisation** est l'un des facteurs de risque de radicalisation les plus établis au niveau du macro environnement. Dans un article du RAN sur la gestion de la polarisation, le terme de polarisation est défini comme une construction de la pensée qui s'appuie sur des identités « nous » et « eux ». Le processus de polarisation débute avec le récit dominant et actif sur les différences perçues (et souvent exagérées) ainsi que des récits simplistes sur les autres. Il ignore totalement ce que « nous » et « eux » pourraient avoir en commun. En tant que telle, la polarisation peut se manifester par des pensées et des attitudes négatives à l'égard des « autres » groupes, ce qui pourrait entraîner une hostilité et une ségrégation croissantes.²¹

Selon Doosje et al., **le sentiment d'une menace pour le groupe perçu comme le sien** est l'un des facteurs les plus forts et les plus critiques du système de croyance extrémiste. Le sentiment d'être menacé peut venir d'une attaque présumée sur des aspects symboliques (comme la culture) ou un point de vue (par exemple la peur d'interagir avec d'autres groupes).

Le **contexte géopolitique** et les **évolutions de la société** constituent également deux facteurs à prendre en compte dans le cadre de la compréhension des processus de radicalisation. L'évolution rapide des changements et des normes au sein de la société en fonction des demandes socio-économiques peut engendrer un sentiment de liberté et de flexibilité. Pour certaines personnes, cependant, cela peut également sembler écrasant et susciter beaucoup d'insécurités et d'incertitudes (cf. « modernité liquide »).

La religion fait également partie de l'environnement culturel et sociétal. Toutefois, le **lien potentiel entre religion et radicalisation est complexe** et il est essentiel d'éviter de faire des généralisations à l'emporte-pièce qui pourraient constituer la base d'une stigmatisation. Plusieurs auteurs mentionnent l'importance de la religion dans le processus de radicalisation.²² D'une part, les mouvements positifs liés à forte identité culturelle et à une pratique religieuse peuvent constituer une forme de protection face aux risques et à la dépression potentielle. D'autre part, toutefois, l'extrémisme religieux peut accentuer le comportement antisocial et permettre également de désigner les cibles d'une éventuelle violence.

Trois facteurs supplémentaires peuvent être considérés comme cruciaux : l'activisme, la supériorité supposée du groupe auquel on appartient et l'impression de distance par rapport aux autres.²³

L'**activisme** désigne une participation à des actes légaux, non violents motivés par une idéologie. Il est considéré comme l'un des facteurs de risque les plus importants de radicalisation. L'hypothèse formulée par Bjørge et Gjelsvik²⁴ suppose que l'activisme pourrait être une première étape sur le chemin de la radicalisation violente. Ce n'est cependant pas la seule étape. La plupart des activistes ne se radicalisent jamais ou n'adoptent jamais un comportement extrémiste.

Le deuxième facteur, **la supériorité supposée du groupe auquel on appartient**, laisse entendre que les individus voient leur groupe comme étant supérieur aux autres.²⁵ Les recherches font mention d'un élément intéressant quant aux similitudes entre la radicalisation d'extrême droite et la radicalisation religieuse.

Le troisième facteur, **l'impression de distance**, est lié au sentiment d'éprouver une certaine distance vis-à-vis des personnes qui pensent ou vivent différemment.

²⁰ Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), déjà cités.

²¹ RAN, Gestion de la polarisation, 6 juillet 2017, Amsterdam.

²² Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), déjà cités.

²³ Doosje B. et al., déjà cités.

²⁴ Bjørge, T., & Gjelsvik, I. M. (2017). Right-wing extremists and anti-Islam activists in Norway: Constraints against violence. Oslo : Centre de recherche sur l'extrémisme.

²⁵ Mazarr, M. J. (2004). The psychological sources of Islamic terrorism: Alienation and identity in the Arab world. Policy Review, 125, p. 39–60.

Les facteurs de risque des trois niveaux peuvent être résumés par le schéma ci-dessous, comme N. Campelo le souligne²⁶ :

²⁶ Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), déjà cités.

Figure 3 : Facteurs de risque en matière de radicalisation parmi la jeunesse européenne : un modèle à trois niveaux :

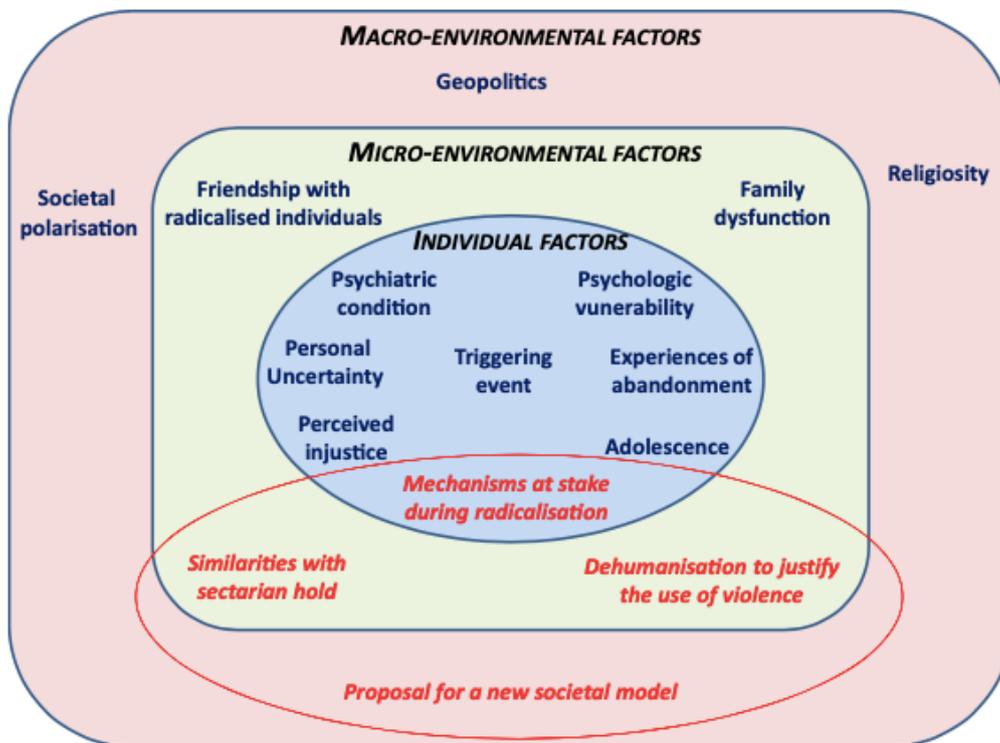


Tableau 1 : Résumé des facteurs de vulnérabilité dans les différents niveaux

Facteurs individuels	Facteurs au niveau méso	Facteurs au niveau macro
Vulnérabilités sur le plan psychologique	Fragilités au sein de la sphère familiale	Polarisation
Incertitude personnelle	Admiration ou amitié envers un membre d'un groupe radical	Sentiment de menace envers le groupe auquel on appartient
Injustice perçue	Groupe utilisant des techniques d'influence et des méthodes de recrutement	Contexte géopolitique
Comportements de dépendance		Évolutions de la société
Traumatisme		Activisme
Évènement déclencheur		Supériorité supposée du groupe auquel on appartient

Une autre manière de comprendre les facteurs de vulnérabilité est de considérer les facteurs d'attraction et de répulsion. Dans le document d'analyse du RAN « Les causes profondes de l'extrémisme violent »,²⁷ les mécanismes de la radicalisation sont décrits comme le produit d'une interaction de **facteurs d'attraction et de répulsion** chez l'individu.

Ce modèle est exposé dans le Guide de l'enseignant pour la prévention de l'extrémisme violent²⁸ de l'UNESCO :

Les « facteurs d'attraction » conduisent les individus vers l'extrémisme violent, par exemple : la marginalisation, les inégalités, la discrimination, la persécution ou le sentiment d'être persécuté. L'accès limité à une éducation pertinente et de qualité, le déni des droits et des libertés civiques, ainsi que d'autres griefs d'ordre environnemental, historique et socio-économique constituent d'autres facteurs d'attraction.

Les « facteurs de répulsion » renforcent l'attraction suscitée par l'extrémisme violent, par exemple : l'existence de groupes extrémistes violents bien organisés dont les discours ont une grande force de persuasion et qui mettent en œuvre des programmes efficaces de services, d'aide aux revenus et/ou d'emplois en échange de l'adhésion. Ces groupes attirent également leurs nouvelles recrues en leur permettant d'exprimer leurs griefs et en leur faisant des promesses d'aventure et de liberté. Il semblerait en outre qu'ils procurent à leurs membres un certain réconfort spirituel, un « lieu d'appartenance » et un réseau social d'entraide.

Facteurs de protection

Au-delà d'une simple focalisation sur le risque, il est important de prendre également en compte les facteurs de protection lors de l'élaboration de programmes de prévention. Chacun a ses propres facteurs de protection contre la radicalisation, tandis que d'autres peuvent être liés à ou fournis par l'environnement. Ils ne sont pas simplement le « contre-poids » des facteurs de risque. En réalité, ces facteurs accroissent la résilience et rendent les individus plus forts et plus aptes à lutter contre les facteurs de risque.

Les facteurs de protection contre la radicalisation et l'extrémisme violent partagent des similitudes avec les facteurs de protection contre la violence en général.²⁹ Voici une sélection de facteurs de protection communs :

- Emploi
- Parentalité axée sur la reconnaissance
- Environnement relationnel stable
- Contact avec un réseau social modéré (en personne ou en ligne)
- Capacité à avoir un esprit critique et à réfléchir
- Capacité à gérer ses émotions de manière constructive, sans agressivité ni violence

Les programmes de prévention de la radicalisation peuvent se concentrer plus spécifiquement sur la promotion des facteurs de protection et mettre en œuvre des mesures visant à renforcer les liens sociaux positifs et la dynamique de groupe, à réduire les préjugés entre les groupes et à accroître la tolérance à l'ambiguïté.

Applications à la prévention

Il est important non seulement de tenir compte des niveaux personnel, méso et macro dans la conception d'actions préventives, mais également de les relier. Afin d'optimiser l'efficacité des mesures de prévention

²⁷DOCUMENT D'ANALYSE DU RAN : Les causes profondes de l'extrémisme violent.

²⁸UNESCO, Guide de l'enseignant pour la prévention de l'extrémisme violent

²⁹ Lösel et al (2018), déjà cités.

et de lutte contre l'extrémisme violent, il serait bénéfique d'intervenir à différents niveaux de manière simultanée.

Voici une liste d'exemples d'objectifs potentiels sur ces différents axes.

- Niveau individuel :
 - Réduire le sentiment de frustration et d'exclusion sociale en soutenant l'intégration ou la réintégration sociale.
 - Améliorer les compétences en matière d'empathie et d'action, ainsi qu'équilibrer l'estime de soi.
- Niveau méso :
 - Offrir aux jeunes un lien basé sur la bienveillance et des limites structurantes, ainsi qu'un discours qui contrebalance l'idéologie extrémiste.
 - Permettre aux jeunes de développer un sentiment d'appartenance et de s'intégrer dans un groupe bienveillant.
- Niveau macro : (principalement au niveau d'intervention primaire)
 - Combattre la polarisation sociale.
 - Promouvoir la liberté d'expression ainsi qu'un dialogue ouvert sur les sujets difficiles tels que l'immigration, la sexualité, la religion, etc.³⁰

Après avoir présenté les définitions et les facteurs relatifs à ce sujet, il est important d'examiner comment ils s'inscrivent dans la mise en place d'interventions individualisées pour le groupe cible. Le prochain chapitre traitera de la manière d'aborder cette question. Il décrit également les approches qui peuvent être adoptées.

Principaux enseignements

1. Le processus de radicalisation est une somme de différents facteurs.
2. Les jeunes sont particulièrement vulnérables en raison des mécanismes psychologiques, relationnels et physiques à l'œuvre au moment de l'adolescence.
3. Les facteurs de vulnérabilité interviennent à trois niveaux différents : individuel, méso et sociétal.
4. Les facteurs de protection contre la radicalisation et l'extrémisme violent sont similaires aux facteurs de protection contre la violence en général.
5. Les approches ne doivent pas se focaliser uniquement sur les vulnérabilités, mais travailler également sur les facteurs de protection.

Définir des objectifs

Ce chapitre présente un processus étape par étape permettant de créer un programme. Il expose également les valeurs relationnelles sous-jacentes auxquelles il est nécessaire d'avoir recours pour façonner une approche solide en matière d'engagement à l'aide d'objectifs, de processus et de résultats clairs.

Organiser des interventions personnalisées

La personnalisation de la fourniture du service est primordiale et constitue un aspect essentiel de l'efficacité du travail au sein du groupe cible. Comme il existe de nombreux chemins qui mènent à l'extrémisme, il en existe tout autant pour en sortir. Par conséquent, il est raisonnable de proposer également qu'il existe des approches multiples et personnalisées pour prévenir la radicalisation à un stade plus précoce afin d'aborder l'exposition et les vulnérabilités potentielles associées qui peuvent être en jeu.

³⁰ RAN Young : Tenir des conversations difficiles.

Les interventions personnalisées nécessitent une planification minutieuse et réfléchie. Le développement de services plus larges et complets aux niveaux secondaire et tertiaire requiert des paramètres différents qui incluent la reconnaissance et le respect des facteurs nationaux, internationaux et politiques au nom du département qui fournit le programme. De ce fait, ces problématiques doivent déjà être nécessairement intrinsèques aux normes, au code de conduite et au financement du département (pour plus d'informations, voir le chapitre relatif aux niveaux d'intervention).

L'objectif consiste à envisager la personnalisation des programmes d'intervention afin d'obtenir le changement souhaité. Les questions « comment ? » et « dans quel but ? » sont d'une importance capitale pour les praticiens. Elles sont probablement tout aussi importantes que le contenu des premières étapes de n'importe quel programme de travail. Cela signifie qu'il est particulièrement judicieux d'accorder de l'attention aux désirs, sentiments et influences d'un individu.

Il est nécessaire de définir plusieurs principes avant d'entrer dans les détails des interventions. Il s'avère utile d'identifier la base sur laquelle s'engager avec l'individu. Quelles sont les attentes de toutes les personnes impliquées ? Comment l'individu va-t-il répondre et réagir aux tentatives effectuées pour établir un lien avec lui ? Cela fera-t-il avancer les choses ?

Un bon point de départ consiste à disposer d'un modèle de valeurs explicite et sous-jacent. Pour les praticiens, il peut s'agir d'une étape dont ils ont déjà l'habitude, étant donné que cela peut être précisé dans des normes de pratique professionnelle. Toutefois, en l'absence de telles directives, il est essentiel de veiller à ce qu'un ensemble de normes minimales fondées sur des valeurs soit accepté par tous les professionnels participant à la prestation du service.

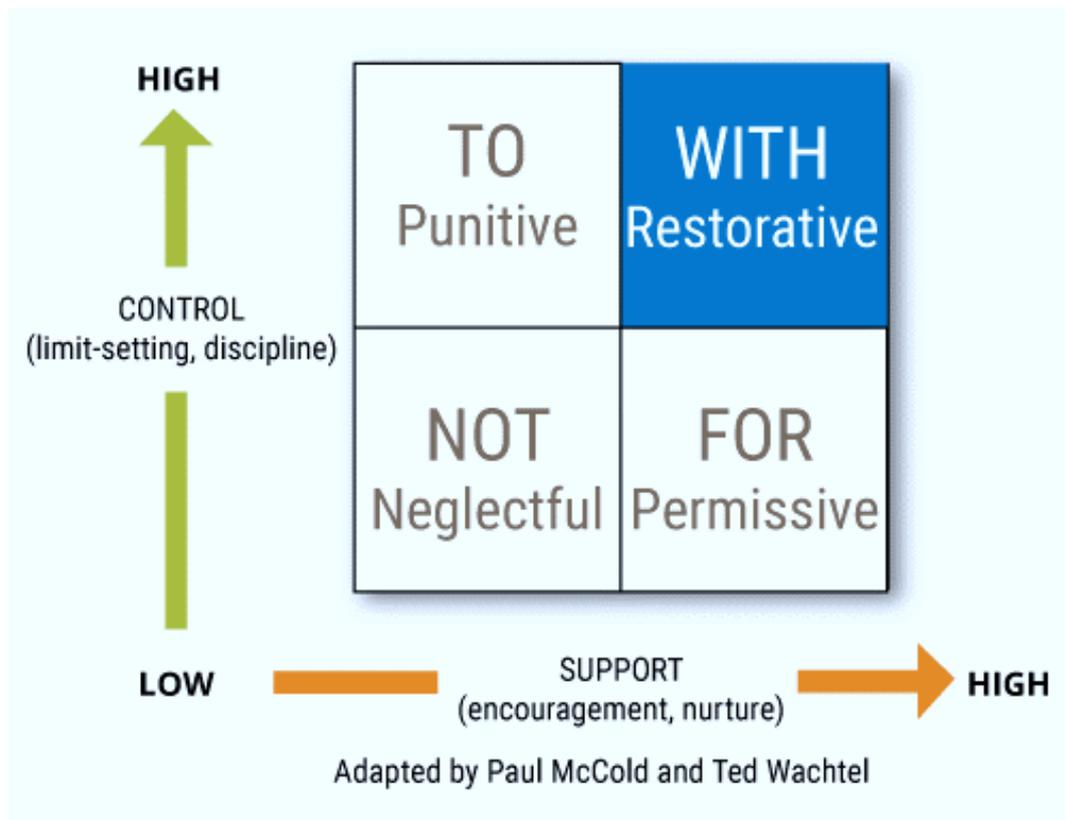
L'adhésion à et le respect d'un tel ensemble de normes à un stade précoce de l'engagement aide le praticien à réfléchir de manière ciblée et à prendre des décisions quant à l'orientation du programme. Cela aidera avant tout le praticien à examiner son objectivité et sa détermination. Peu importe la profession et les valeurs, il représente un fil d'Ariane qui permet de tisser des liens entre les actions, les résultats et l'analyse.

Approches relationnelles

Une approche relationnelle permettant d'établir un contact avec les individus apporte chaleur et humanité toute personne à la recherche de telles valeurs.³¹ Le modèle de discipline sociale ci-après est une représentation visuelle de niveaux élevés de soutien et de défis. L'objectif consiste à travailler avec les individus plutôt qu'à ce qu'on va « leur faire ». Il est important d'admettre que cette manière de travailler ne revient pas à être compatissant à l'excès et à tolérer des comportements ou opinions excessifs ou toute suggestion de collusion. Il reflète plutôt une approche souhaitée pour motiver et éveiller l'intérêt des individus afin d'obtenir un changement durable.

Figure 4 : Le modèle de discipline sociale adapté par Paul McCold et Ted Wachtel.

³¹ Watchell et Costello (2009) : The Restorative Practices Handbook. International Institute for Restorative Practices. Page 50.



Le modèle repose sur la connectivité et les relations. Il s'agit de la capacité à proposer simultanément un soutien solide et des enjeux élevés. Un fondement moral consistant à travailler « avec » et non à faire « à » permet donc aux conversations de s'engager de manière ouverte et axée sur l'individu afin d'aboutir à un engagement de confiance.

La nécessité de faire preuve de compréhension et, au niveau le plus élémentaire, l'acceptation des individus en tant qu'êtres humains sensibles signifie qu'il s'agit d'une approche utile en présence d'un conflit potentiel. Par exemple, un résultat souhaité qui n'est pas partagé par l'individu dans un premier temps et qui distingue le programme des approches axées sur la sécurité dans un espace pré-criminel. Elle est évidemment ancrée dans l'établissement de relations appropriées. Cela signifie également qu'il y a une plus forte probabilité que les individus établissent le contact. La capacité de nouer un contact avant d'envisager le contenu permet d'avoir une bonne base de travail. La devise « la connexion avant le contenu » est un bon moyen de se rappeler cette approche.

La question épineuse du consentement doit également être abordée. Le contexte dans lequel se présente l'individu doit être clair : préoccupations en matière de sécurité, espace criminel ou pré-criminel, intervention précoce, par exemple. Cela permettra de déterminer les niveaux de volonté potentielle à établir un contact et d'indiquer si un consentement est nécessaire. Par exemple, une injonction du tribunal implique que le consentement n'est pas expressément requis. Toutefois, cela peut également vouloir dire que la motivation à changer ou à établir un contact n'a pas été internalisée. Le modèle expliqué précédemment peut s'avérer utile pour communiquer avec les individus difficilement accessibles. L'individu qui cherche une intervention de lui-même avec le soutien de sa famille, de ses amis ou d'autres personnes importantes peut accepter plus facilement le soutien. Néanmoins, il devra toujours donner son consentement explicite.

Compétence culturelle

Henley et Schott³² définissent la culture comme la « manière dont nous faisons et voyons les choses au sein de notre groupe ». Macpherson³³, quant à lui, définit la culture comme « une ressource collective destinée à la gestion du comportement, des défis et difficultés au quotidien ».

Avant d'opter pour une description ou un modèle de conception et de mise en œuvre d'un programme, il est essentiel de tenir compte des différences culturelles et de s'assurer que les préjugés culturels sont pris en compte. Ceci revêt une importance capitale lors de l'analyse du type de radicalisation à laquelle on fait face (d'extrême droite, d'extrême gauche, islamiste etc.).

Un modèle se rapportant à la recherche culturellement compétente a été proposé en 1998 et est toujours utilisé à l'heure actuelle.³⁴ Ce modèle comporte quatre sphères relatives aux différences culturelles à prendre en compte lors de la conception de travaux de recherche dans les domaines de la santé et de l'aide sociale. Dans le modèle, les quatre sphères représentent des aspects interchangeable utiles dans le cadre de l'examen de la fourniture d'un modèle d'interventions culturellement pertinent.

1. **Identité culturelle** : étudier ses propres valeurs en comprenant comment elles sont construites du point de vue social et culturel. Accroît la conscience de sa propre position.
2. **Connaissances culturelles** : avoir conscience des normes culturelles du (des) individu(s).
3. **Sensibilité culturelle** : cela commence par le respect et inclut l'acceptation, la confiance et l'adéquation.
4. **Compétence culturelle** : capacité de se remettre en question, de comprendre et communiquer de manière appropriée avec les personnes issues de milieux culturels différents et de procéder à une diffusion de manière précise sur le plan culturel et réfléchi.

Le modèle comporte quatre cercles et est cyclique, conduisant à une amélioration interne permanente et à l'efficacité de la conception et de la mise en œuvre des recherches et des programmes. Il peut être élargi pour refléter des compétences culturelles générales ou spécifiques en fonction des besoins du public cible, du programme en lui-même et du personnel en charge du programme.

Papadopoulos et al (déjà cités) émettent l'hypothèse que l'utilisation de ce modèle peut permettre de développer les compétences culturelles des praticiens par l'intermédiaire de 4 niveaux distincts. Ces niveaux sont les suivants :

1. Incompétence culturelle
2. Pratique respectueuse sur le plan culturel
3. Pratique sûre sur le plan culturel
4. Pratique pertinente sur le plan culturel

Un point de départ utile serait peut-être de prendre les niveaux en considération au cours des premières étapes de l'élaboration d'un programme et de la détermination des objectifs et des personnes qui entreprennent le travail.

Définir le cycle du programme : déterminer le bon programme de travail

Au moment de l'orientation vers un programme de travail individuel, la préoccupation peut être déjà comprise ou formulée en termes professionnels ou autres. Le contenu peut comporter des faits connus, des spéculations, des hypothèses ainsi que des observations.

Il est essentiel de garder à l'esprit qu'il s'agit d'un point de départ. Les recommandations donnent une image de la situation de l'individu à un instant T. Elles résument une série de circonstances et de problèmes à aborder et sont utiles en tant que guide initial. Toutefois, ces circonstances et problèmes sont dynamiques. De plus, au fur et à mesure que le travail (et la compréhension) progresse, ils peuvent changer de nature,

³² Henley et Schott (2003) Culture, religion and patient care in a multi-ethnic society. Age Concern. Londres.

³³ Macpherson (1999) The Stephen Lawrence Inquiry: report. Ministère de l'intérieur (Home Office) du Royaume-Uni, Londres.

³⁴ Papadopoulos, I (1998), Transcultural Health and Social Care. Elsevier, Philadelphie

de volume et/ou de priorité. Cela signifie que l'examen de toute intervention constitue une bonne opportunité pour réfléchir et procéder à des ajustements.

Il est essentiel de conclure un accord écrit au début du travail avec toute personne afin de définir les attentes. Habituellement, de tels accords portent sur les attentes du client. Néanmoins, dans le cadre d'une approche centrée sur l'individu, ces accords portent également sur les attentes du client en ce qui concerne le professionnel. L'approche au travail devient se rapproche plus d'un partenariat et est transparente.

Les préoccupations à aborder et les résultats à atteindre doivent être clairement définis dans le cadre d'un consensus aussi large que possible. Au départ, il peut s'avérer impossible de s'accorder sur tous les sujets. De ce fait, il sera peut-être de revenir sur la relation client-professionnel ainsi établie.

À ce stade, les interventions de niveau secondaire s'appuient généralement sur un accord volontaire. La mise en place précoce de méthodes qui prouvent l'acceptation de l'individu avant tout en tant qu'être humain sera payante par la suite. Lorsqu'un praticien consacre du temps et des efforts à l'établissement d'une relation (c'est-à-dire à l'instauration d'un climat de confiance et d'un lien), aborder les questions délicates et difficiles s'avère plus simple et plus facile à gérer. Il s'agit d'une compétence utile dans le cas d'un travail basé sur le volontariat et le consentement.

Les délais et les demandes de résultats concrets provenant d'autres sources peuvent déterminer le rythme de l'engagement. Toutefois, il est également important de gérer et d'éviter les résultats irréguliers, les conflits voire l'apathie.

La clarté et la hiérarchisation des réussites, lorsqu'elles sont définies dès le départ, aident les praticiens à effectuer l'évaluation permettant de mesurer l'impact et le succès tout au long de la période de travail. Il n'est pas inhabituel d'avoir recours à des échelles et à des questionnaires afin d'avoir une référence au début d'un programme de travail, puis de poursuivre par une évaluation de mi-parcours avant de conclure par une évaluation finale.

La planification SMART, garante du contrôle qualité

L'acronyme **SMART** peut être appliqué à la mise en place d'un programme de travail convenu et des objectifs à atteindre, ainsi qu'à une planification claire (tableau 1). SMART est l'acronyme de Spécifique, Mesurable, Accepté, Réaliste et en Temps voulu.

Spécifique se réfère aux objectifs clairement énoncés **mesurables** via des applications qualitatives et quantitatives telles que des échelles et des questionnaires. Des objectifs **atteignables** ne mettront pas l'individu en situation d'échec, mais ils ne seront pas non plus fixés si bas qu'ils ne rendent pas l'intervention pertinente (**relevant** en anglais). Il est important de veiller à ce que la planification se fasse en **temps voulu** pour rester concentré et éviter les déviations et retards inutiles.

Tableau 1 : La planification SMART peut être comprise comme suit

Spécifique	Mesurable	Accepté	Réaliste	en Temps voulu
Qui ? Quoi ? Où ? Pourquoi ? Lequel ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle quantité ou combien ? • Comment savoir lorsque c'est terminé ? • Les données sont-elles mesurables ? 	Est-ce que toutes les personnes impliquées dans le programme ont eu l'opportunité d'exprimer leur point de vue ?	Les personnes impliquées peuvent-elles y arriver ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quand le point doit-il être terminé ? • Est-ce approprié et réaliste pour les personnes impliquées ? • Pouvez-vous dire qui s'occupe de chaque élément dans les délais fixés ?

Définir des objectifs pour et avec l'individu est capital. Un plan de travail dont les objectifs sont modestes peut être facile à réaliser mais ne pas réussir à apporter le changement durable et internalisé souhaité. Au contraire, des objectifs trop ambitieux peuvent s'avérer décourageants. Trouver et maintenir le bon équilibre et le bon rythme est essentiel afin de créer un programme en mesure de donner les résultats souhaités.

Procéder à une évaluation et à des mesures fiables est impératif afin de déterminer l'impact de l'intervention. Ce thème est abordé dans le chapitre précédent. L'impact pouvant être envisagé par étapes (petits pas), il est conseillé de procéder à des révisions régulières.

L'avantage de programmes individualisés clairement définis et transparents qui contiennent tous les éléments décrits ci-dessus, ainsi que des mesures et une évaluation rigoureuses. Mais tout cela n'est utile que si cela permet d'accroître la capacité et la motivation à changer. Afin que le programme ait le meilleur impact possible, il est important de comprendre le changement individuel.

Le chapitre suivant portera sur le concept de changement et présentera son caractère cyclique et évolutif.

Principaux enseignements

1. Une planification minutieuse et réfléchie est capitale.
2. Il est essentiel de disposer d'un modèle convenu, transparent et approprié qui sous-tend toutes les activités et qui contribue à garantir le respect des valeurs et des normes. Le modèle de discipline sociale est un exemple parmi d'autres.
3. Adapter le programme de travail à l'individu est primordial pour induire le changement.
4. Définir dès le départ des mesures en vue de changements est capital.

Comprendre le changement

Cette section présentera le concept des modèles de cycle de changement afin d'aider à comprendre ce que sont des « cycles de changement », leur application aux programmes et au soutien en partant du principe que les individus peuvent fondamentalement modifier et maintenir leurs comportements.

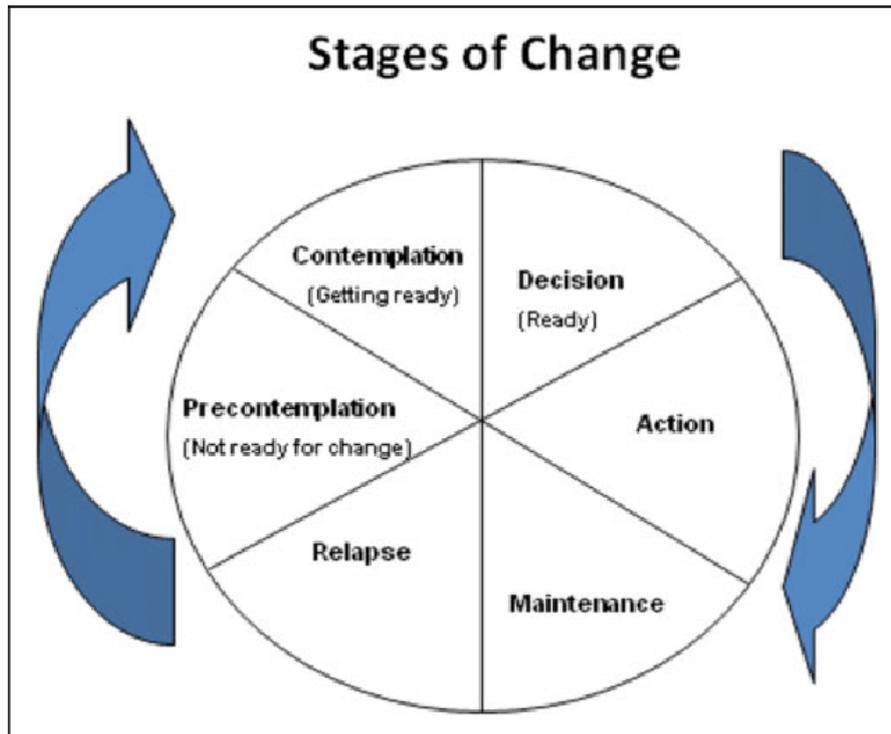
Le modèle du cycle de changement (Cycle of Change)

Lors d'une crise et des interventions qui suivent, la motivation peut être considérablement plus forte que lorsque les choses se tassent. Inscrire un changement significatif dans la durée est un défi pour la plupart des personnes à un moment ou un autre. Le cycle de changement est un modèle qui aide à comprendre où l'individu se situe à l'heure actuelle.³⁵

Le modèle tel que présenté par Prochaska et DiClemente est largement répandu dans les milieux professionnels où un changement significatif et durable est souhaité. Il se compose de six étapes progressives. Cyclique par nature, un individu peut à tout moment revenir à une situation antérieure (écart/rechute).

³⁵ Prochaska et DiClemente (1981) Stages and Processes of self-change of smoking, toward an integrative model of change. Journal of Consulting and Clinical Psychology

Figure 5 : Étapes du modèle de changement présenté dans l'étude de Prochaska et DiClemente, 1981



1. Précontemplation

Il s'agit évidemment du point de départ. Elle décrit le moment où l'individu n'a aucune intention de changer son comportement ou peut même ne pas être conscient de l'existence d'un problème.

2. Contemplation

Conscience qu'il existe un problème qui nécessite une attention et un changement, mais qui n'a pas encore pris d'engagement définitif pour agir.

3. Décision

Le moment où l'individu qu'il est nécessaire d'agir et de se préparer à agir. L'intention est claire et réelle.

4. Action

L'individu prend des mesures pour évoluer. Cela commence souvent par de petits pas qui peuvent devenir plus audacieux au fur et à mesure que le succès est au rendez-vous.

5. Continuité

À ce stade, l'individu remplace ses comportements antérieurs par de nouveaux (plus bénéfiques) et intègre les changements.

6. Rechute

Une période de rechute n'est pas inhabituelle dans un cycle de changement et dépend pas du niveau de risque associé, mais d'un besoin de revenir sur les étapes de préparation et d'action.

7. La spirale ascendante

Certains utilisateurs de ce modèle ajoutent une étape supplémentaire : la « spirale ascendante ».³⁶ Cela suppose que chaque rechute entraîne un apprentissage, ce qui signifie que chaque phase de rechute devient plus courte et a moins d'impact.

³⁶ <http://socialworktech.com/tools/>

Encourager les individus à entreprendre un changement significatif de manière positive nécessite des compétences pour les motiver, les aider à comprendre et leur apporter un soutien pertinent pour y parvenir. Le prochain chapitre abordera la méthodologie qui permet d'atteindre et d'internaliser cette motivation ainsi que les principaux modèles d'intervention permettant de mener à bien un programme personnalisé.

Principaux enseignements

1. Il est important de comprendre comment et pourquoi les gens sont motivés à changer.
2. Le cycle du changement est un modèle évolutif.
3. Le cycle de changement est basé sur l'apprentissage et la capacité d'adaptation de l'individu.

Intervention

Trouver une méthodologie qui engage l'individu de manière significative, conduit à un changement démontrable et durable et permet d'obtenir les résultats souhaités, nécessite un ensemble complexe de compétences.

L'une de ces compétences, et non des moindres, est la capacité à « retenir » l'individu lors des sessions et à l'encourager à participer pleinement (motivation). La capacité à répondre en situations de crise et à envisager l'individu comme faisant partie intégrante d'un système plus large d'influences et de circonstances est tout aussi importante. La section ci-après décrit les défis en matière de différences et de similitudes des interventions dans des cas de phénomènes extrémistes différents. Elle aborde ensuite brièvement la thématique de l'établissement d'un contact avec les jeunes concernés. Enfin, elle présente des approches et méthodes intéressantes qu'il peut s'avérer utile d'utiliser et/ou d'associer.

Différences entre les processus dans les cas de l'extrémisme islamiste et de l'extrémisme de droite.

La première partie du présent manuel a montré que les différentes formes de radicalisation se recoupent et que certains mécanismes sont similaires.

Les points suivants sont parmi les plus communs.

- Le recours à la violence (ou sa légitimation) et/ou à des actions illégales pour atteindre un objectif.
- La vision « noir et blanc » (binaire) du monde et des problèmes au sein de la société, ainsi qu'une forme d'intolérance.
- Le sentiment d'importance et de supériorité des valeurs du groupe auquel on appartient.

Toutefois, il existe des différences en ce qui concerne leurs dynamiques en interne,³⁷ leurs idéologies et leurs pratiques. Cela peut nécessiter une adaptation des programmes de prévention en fonction du thème abordé, mais également en fonction du contexte socio-politique environnant. Certaines questions en matière de prévention secondaire peuvent être communes (comme le travail sur l'estime de soi et la réintégration professionnelle), mais il n'existe pas de méthode universelle « prête à l'emploi ».

Il est également important d'être attentif aux différences de perception du côté des praticiens. En effet, l'extrémisme de gauche, l'extrémisme de droite et l'extrémisme islamiste ne se réfèrent pas au même type ou au même niveau de menace perçue. De plus, les valeurs fondamentales véhiculées par ces mouvements ne font pas écho aux valeurs de la société. Les différentes idéologies n'engendrent pas les mêmes réactions et sentiments parmi les professionnels et autres acteurs d'influence. Afin de garantir que les programmes de prévention donnent les meilleurs résultats possibles, il est nécessaire de prendre cette dimension en compte.

³⁷ Jan Jämte, Rune Ellefsen, Countering extremism(s): Differences in local prevention of left-wing, right-wing and Islamist extremism.

De même, l'étude réalisée par Jämte et Ellefsen³⁸ souligne les différences potentielles entre ce que les observations des professionnels au cours de leur travail sur le terrain, notamment le niveau de menace de certains groupes, et les priorités et attentes des politiques locales. Cela peut semer la discorde parmi les praticiens qui doivent agir pour résoudre des situations dans lesquelles les deux parties ne sont pas sur la même longueur d'onde. Par exemple, certains professionnels peuvent être préoccupés par la montée des idées d'extrême droite parmi les jeunes, tandis que les politiques locales se concentrent peut-être exclusivement sur l'extrémisme islamiste.

Autre point de divergence entre les différentes formes de radicalisation et d'extrémisme violent : le risque encouru lorsque les personnes s'éloignent de leur environnement social. En effet, on observe des sanctions plus strictes, y compris des menaces et des violences, dans les mouvements extrémistes de droite et islamistes lorsque des personnes tentent de partir. De même, le problème de la stigmatisation et du poids du regard de la société sont également pris en compte dans la conception des programmes et mesures de prévention. Pour parer à cela, il est nécessaire d'être inclus et adapté en fonction de l'objectif.

Le point de contact avec les jeunes « à risques » peut également varier et doit être soigneusement planifié et réfléchi. Cela requiert d'avoir identifié le fonctionnement des groupes adhérant à une idéologie ainsi que leurs besoins dans le contexte local.

Principaux enseignements

1. Des similitudes existent entre les différentes formes de radicalisation et d'extrémisme violent.
2. Il existe des différences résultant de dynamiques internes, d'idéologies différentes, mais aussi de pratiques propres à chaque groupe.
3. Il est essentiel de prendre en compte le point de vue des praticiens quant aux différentes formes de radicalisation. Chaque groupe ne résonne pas de la même manière avec les valeurs des professionnels.

Établir un contact

Avant de parler des différentes manières dont les praticiens peuvent potentiellement travailler avec les jeunes, il est d'abord nécessaire d'établir un contact avec les jeunes à risques concernés. Toutefois, plutôt que de se demander comment ils peuvent contacter les praticiens, il faut se demander comment les praticiens peuvent entrer en contact avec eux et se rendre accessibles.

Des actions préventives nécessitent de « se rapprocher » des jeunes, de leurs familles et de leurs proches. Des services de prévention spécifiques sont utilisés pour ce type d'approche. Ils nous ont démontré l'importance de la créativité et de la réactivité.

Le contact peut être établi de différentes manières en fonction de l'âge, de la situation et des besoins du jeune.

- À l'école (éducation).
- Via des activités de loisirs, culturelles et sportives.
- Via une intégration professionnelle et des initiatives en matière de logement.
- Au sein du couple ou de la sphère familiale.
- Via les plateformes numériques. La présence des jeunes en ligne constitue une opportunité de contact. Ce n'est pas juste un défi, comme cela a été souvent démontré.

Tout en sensibilisant les jeunes aux services de prévention disponibles, il est important, comme le montre l'expérience, que les membres de l'environnement social et professionnel prennent contact avec les services

³⁸ idem

de prévention spécialisés. Il est ainsi tout aussi primordial de bâtir des relations professionnelles de confiance avec les établissements scolaires, programmes sportifs, centres dédiés à la jeunesse etc.

L'objectif consiste à se faire connaître aux parents et aux professionnels afin qu'ils sachent qui contacter lorsqu'ils ont besoin de soutien.

Principaux enseignements

1. Se rapprocher du public cible.
2. Cela requiert flexibilité et capacité d'adaptation.
3. Les éducateurs jouent un rôle clé.
4. Il est nécessaire de s'intéresser aux intérêts, préoccupations et modes de communication des jeunes.
5. Bâtir une relation de confiance avec les services professionnels concernés.

Exemples de méthodes et d'approches

La sous-section suivante décrit les pratiques et méthodes qui peuvent s'avérer pertinentes à différents stades du processus d'intervention.

Et si j'avais tort ?

Un exemple d'action transversale à travers différentes formes de radicalisation et d'extrémisme : « Et si j'avais tort ?/ And if am I wrong? »³⁹ Il s'agit d'une action créée à l'origine par le CPRMV de Montréal et repris en Europe par différents acteurs sur le terrain. Conçue à l'origine comme un outil de prévention primaire, elle demeure particulièrement pertinente dans le contexte de la prévention secondaire. L'objectif consiste à développer des compétences en lien avec les facteurs de protection, la résilience ainsi qu'à cultiver l'esprit critique.

L'action repose sur 5 thèmes transversaux :

1. Je n'ai pas ma place ici (sentiment d'exclusion)
2. Le même discours pour tous (refus de tout ce qui est perçu comme une opinion divergente)
3. Nous contre eux (polarisation des croyances)
4. Ce n'est pas mes affaires (sentiment d'indifférence face aux événements du quotidien)
5. Ils sont tous pareils (une vision stéréotypée des autres, ne laissant aucune place aux nuances).

Motivation au changement : entretien motivationnel (Motivational Interviewing) :

L'entretien motivationnel (Motivational Interviewing, MI) est probablement familier aux praticiens qui se sont engagés dans un travail autour de la santé mentale, de la toxicomanie ou de tout autre travail important visant à obtenir un changement de comportement. Il s'agit d'une approche utile lorsqu'on envisage de travailler à la prévention ou à la lutte contre l'extrémisme violent et les comportements indésirables qui y sont associés.

L'entretien motivationnel désigne une méthode de consultation qui implique d'accroître la motivation d'un patient à changer à l'aide de quatre principes directeurs, résumés par l'acronyme RULE : **R**ésister au réflexe de redressement ; comprendre les motivations du patient (**U**nderstand the patient's own motivations en anglais) ; écouter avec empathie (**L**isten with empathy en anglais) et donner le pouvoir au patient (**E**mpower the patient en anglais)⁴⁰. Bien évidemment, cela peut s'appliquer à de nombreuses situations et à de nombreux programmes. En outre, le terme « patient » est interchangeable avec les termes utilisateur du service, individu etc.

³⁹ <https://etsijavaistort.org/en/home/>

⁴⁰ Miller, W et Rollnick, S. (2013), Motivational Interviewing: helping people change. 2013. 3^{ème} édition. Guildford Press. New York

Les techniques d'entretien motivationnel s'articulent bien avec le modèle de cycle de changement décrit ci-dessus. Il s'agit d'une approche plutôt que d'un fondement théorique et il s'appuie sur la même base de valeurs que le fait de « travailler avec » plutôt que de « faire à » des individus.

En aidant un individu à se motiver lui-même, il est important de reconnaître que la motivation peut parfois avoir son origine dans une source externe (motivation externe). Cela signifie qu'il ne l'intériorise pas encore pleinement ou qu'il ne la reconnaît pas encore, et qu'il peut donc s'y conformer ou essayer d'obtenir un résultat externe, comme être « libéré » de l'attention des services, ne pas avoir à se conformer aux ordres, etc. Ce type de motivation peut être temporaire et ne s'inscrit pas dans la durée. Au final, le changement ne se maintient que tant que la motivation externe existe.

Les changements préférables et durables pour un individu proviennent souvent d'un réel désir inné et profond de changer dans un but personnel. La source de motivation vient de l'intérieur. Il s'agit de croire en la nécessité de changer et de maintenir ce changement pour de bonnes raisons acceptées et largement partagées.

La « motivation interne » désigne le fait que la motivation de l'individu à atteindre ses objectifs vient de lui. Elle est déterminée, intériorisée et utilisée pleinement par l'individu. Il s'agit de l'intériorisation des raisons pour lesquelles un individu souhaite changer.

Les Promeneurs du Net

Le programme des Promeneurs du Net⁴¹ est un exemple de pratique de prévention en ligne. Elle rassemble les éducateurs qui contactent les adolescents sur les réseaux sociaux et leur apportent un soutien par le biais de mesures sociales, éducatives ou préventives.

Les Promeneurs du Net tissent des liens avec des adolescents en se liant d'amitié avec eux sur divers réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Snapchat, Instagram, etc.). Ils utilisent la messagerie instantanée, les courriers électroniques ou d'autres moyens associés au réseau social concerné (commentaires sur les murs, publications etc.).

Ce projet, conçu à l'origine en Suède en 2007, a été repris en Finlande puis en France où il a été mis en place en partenariat avec le Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, le Ministère chargé de la famille, de l'enfance et des droits des femmes et la MSA (Mutualité sociale Agricole).

Pratique systémique

Lorsqu'on envisage des interventions, une approche qui perçoit l'individu et ses actions comme faisant partie intégrante de son environnement et des conditions et circonstances correspondantes peut aider à comprendre les influences pertinentes en matière de prise de décision et les facteurs de répulsion et d'attraction liés à sa radicalisation.

L'application d'une telle pratique systémique aux interventions de prévention de l'extrémisme violent, bien que parfois complexe en raison de la multiplicité des implications et des influences, peut s'avérer essentielle pour comprendre les défis liés au changement souhaité. Il est également important de reconstituer le puzzle des circonstances et des choix d'un individu. Des outils de longue date, tels que les génogrammes, aident à clarifier les rôles et les relations autour de l'individu. Cela nécessite évidemment un niveau d'ouverture d'esprit et d'engagement qui n'est pas nécessairement présent aux premiers stades de l'implication.

Intervention en cas de crise

La plupart des individus s'engageront dans un programme d'interventions planifié et organisé, tel que décrit dans les chapitres précédents. Il peut néanmoins arriver que des crises surviennent et nécessitent des réponses qui ne rentrent pas nécessairement dans l'approche prévue.

⁴¹ <http://www.promeneursdunet.fr/>

Dans ces moments-là, les principes fondateurs pour maintenir l'engagement et de se concentrer sur l'objectif sont les suivants.

- Conserver une approche éthique solide basée sur les normes et valeurs habituelles du programme.
- Faire face au chaos et à la crise en appliquant l'approche choisie (par exemple l'entretien motivationnel ou la discipline sociale décrit plus haut) pour imposer le calme, le bon sens et l'ordre.
- S'appuyer sur les compétences, les connaissances et le « capital social » existant, comme décrit ci-dessus.

Caplan (1964) et Langsley (1968) ont identifié les principes de l'intervention en cas de crise, insistant sur l'avantage procuré par des actions rapides, ciblées et intensives en temps de crise. Les considérations suivantes doivent être prises en compte.

- En situations de crise, les sentiments prédominants sont souvent la peur, la panique et la perte de contrôle. Elles peuvent affecter l'individu concerné et le praticien. Elles se caractérisent souvent par des changements perpétuels et soudains, l'absence de direction et de structure.
- Pour faire face à de telles circonstances, il faut un certain niveau d'expérience. Il est donc nécessaire d'envisager de soutenir les praticiens moins expérimentés et veiller à ce que tous les membres du personnel soient conscients de leur propre situation.
- Il est important de reconnaître que, bien qu'inconfortables et difficiles, les périodes de crise offrent souvent des opportunités avec l'individu pour dépasser l'attitude défensive, mieux comprendre les causes et offrir une chance d'entrer en contact avec des individus peut-être difficiles à atteindre autrement.
- Il ne faut pas oublier que l'individu a besoin de se familiariser à ces moments-là et il faut résister, le cas échéant, au désir de le « sauver » des circonstances immédiates.
- Une intervention minimale correcte dans ces moments-là permet souvent d'obtenir un bon résultat.
- Il est essentiel d'être disponible pour assurer le suivi de l'individu au bout de quelques jours.

Principaux enseignements

1. La motivation peut provenir de facteurs externes et internes.
2. Les crises offrent des opportunités qui, autrement, pourraient prendre de nombreuses semaines à évoluer ; une gestion efficace de la crise peut faciliter la reprise et le changement.
3. Il est essentiel de considérer l'individu comme faisant partie d'un système plus large pour comprendre les influences et les facteurs contributifs.
4. Les approches systémiques qui considèrent l'individu dans un contexte plus large sont utiles pour comprendre les facteurs d'attraction et de répulsion et leurs influences dominantes.
5. Les environnements numériques ne doivent pas être considérés comme des défis mais comme des occasions de se rapprocher des jeunes.

Approches collaboratives

Ce chapitre portera sur le travail interinstitutionnel, la compréhension des rôles et des responsabilités dès le départ et donnera des exemples utiles d'outils et de modèles qui peuvent être utilisés dans la mise en place de programmes d'intervention.

Travail interinstitutionnel

La capacité à travailler avec des collègues dans le cadre d'un objectif commun est capitale lorsque le travail implique plusieurs niveaux. Par exemple, la possibilité de travailler avec l'ensemble de la famille requiert des expertises réparties sur plusieurs institutions (notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, des services de sécurité et de la protection sociale).

Ces deux documents de synthèse du RAN HEALTH and Social Care (RAN H&SC) fournissent des informations clés sur le travail interinstitutionnel. Le [premier document](#) décrit les principales considérations et les différents modèles, tandis que [le second document](#) porte sur des études de cas.

De ce fait, il est peut-être important de comprendre les concepts du travail interinstitutionnel afin de s'assurer que l'on travaille sur la situation dans son ensemble lorsque des facteurs dans un domaine de la vie d'une personne peuvent avoir un impact sur un autre. L'Outcome Statement 10 du Social Care Institute of Excellence (SCIE)⁴² définit le travail interinstitutionnel comme suit :

« ... Fournir une réponse homogène aux personnes ayant des besoins multiples et complexes. Cela peut se faire dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire ou sur une base ad hoc. »⁴³

Cela permet ensuite de préparer le terrain pour les résultats souhaités (réponse homogène), la mise en œuvre (par une équipe ou ad hoc) et le groupe cible (personnes ayant des besoins multiples et complexes).

Pour atteindre l'objectif ci-dessus, tout travail sur la base d'une collaboration interinstitutionnelle requiert ce que l'on appelle les « 3 C » : coordination, communication et collaboration.

Cela nécessite une vision commune à plusieurs institutions, la prise en compte des ressources, y compris les limitations budgétaires, et des mécanismes qui permettront d'obtenir des résultats.

Au niveau individuel, l'efficacité et l'efficience aux niveaux secondaire et tertiaire entre les institutions ont donc un impact. Cependant, ces programmes doivent être approuvés et signés par toutes les institutions dans chaque secteur, le programme individuel pouvant avoir un succès limité ou nul.

Lors de la création d'un programme individualisé interinstitutionnel, il est important de l'inscrire dans un contexte convenu. Reconnaître les facteurs qui entrent en jeu au sein des institutions et entre elles aidera à créer des interventions efficaces et réussies. (Voir également « Obstacles à une collaboration interinstitutionnelle »).

Un modèle pour la conception efficaces de programmes interinstitutionnels personnalisés

« Aucun service ne peut à lui seul fournir toutes les réponses efficaces nécessaires permettant de s'occuper des enfants qui grandissent dans des familles extrémistes ou des enfants rapatriés. Au contraire, une approche globale est nécessaire : elle doit impliquer de multiples acteurs ainsi qu'un travail interinstitutionnel afin de répondre aux besoins personnels, familiaux et sociaux de l'enfant. »⁴⁴

Il peut s'avérer utile de définir les notions d'objectif, de résultats et de processus lors de la mise en place d'une intervention interinstitutionnelle afin de garantir la clarté des rôles et des responsabilités.

⁴² [SCIE: Newly Qualified Social Worker resource](#)

⁴³ idem

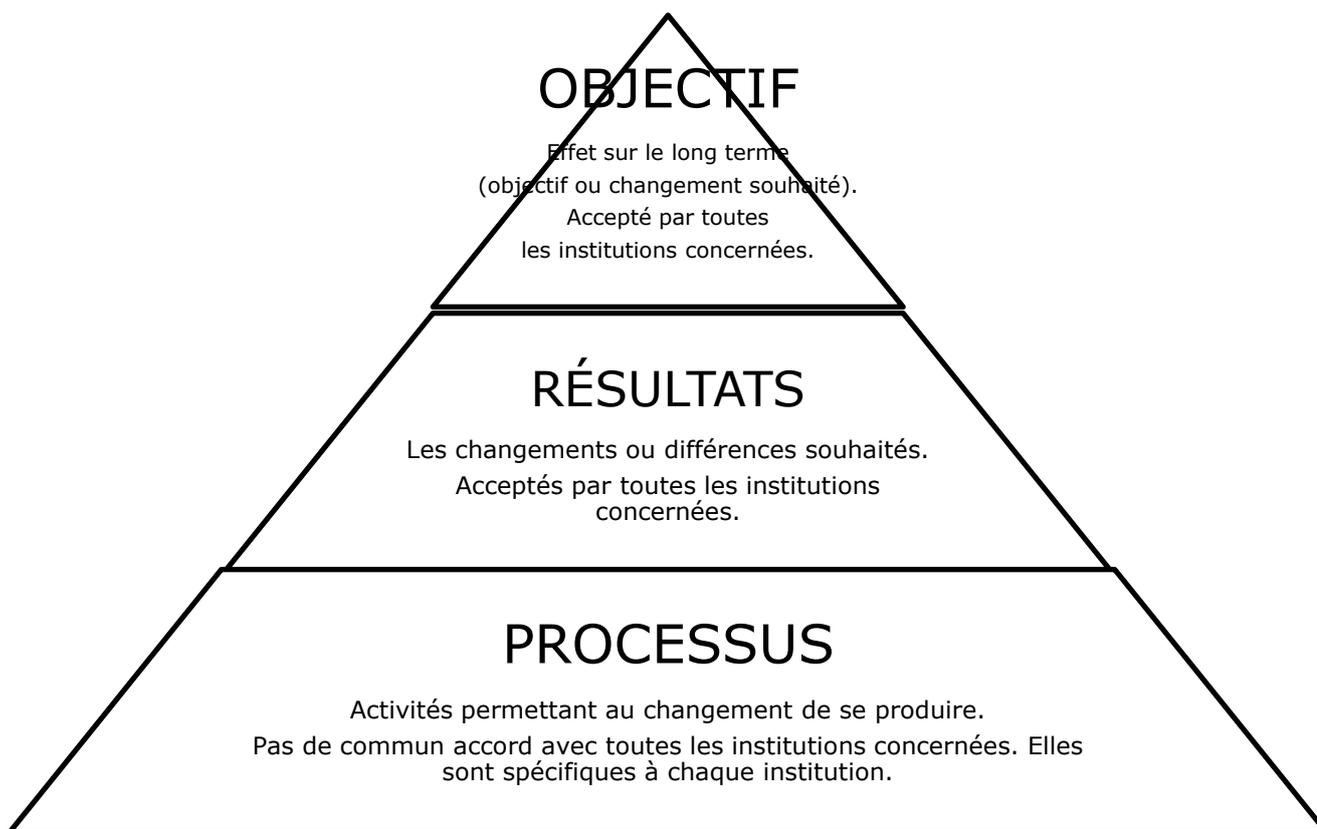
⁴⁴ Article ex-post du RAN Les enfants qui grandissent dans une famille extrémiste.

L'objectif désigne l'impact ou l'effet général souhaité. Les résultats désignent les changements mesurables et les processus les mécanismes grâce auxquels les résultats sont atteints. La distinction entre processus et résultats est capitale dans le cadre de l'évaluation ultérieure.

Un modèle utile à considérer pour définir les intentions est le « triangle de Weaver ». Il est également utile pour parvenir à et mesurer un changement. Reproduit ici depuis le site d'Evaluation Support Scotland⁴⁵ et adapté à partir du triangle de planification des services d'évaluation des associations caritatives conçu par Jane Weaver.

⁴⁵ evaluationsupportscotland.org.uk

Figure 6 : Le triangle de Weaver



Il s'agit d'un modèle alternatif et fondamental de théorie du changement pour la planification d'une intervention. Il peut être adapté afin d'être utilisé pour fournir un service complet, une série de programmes ou un programme individualisé.

Il repose sur une approche collaborative, visant à atteindre un objectif commun, et délimite les exigences de tout service ou programme pour atteindre cet objectif.

OBJECTIF

Le travail commence au sommet du triangle qui concerne le changement global souhaité. Le choix de cet objectif doit être effectué avec soin car il déterminera la trajectoire du rappel du programme. L'objectif global doit être celui sur lequel toutes les institutions peuvent s'accorder comme étant l'effet souhaité. Il convient de noter qu'il est possible d'avoir plus d'un triangle ou de développer des triangles plus petits pour en alimenter un plus grand, mais ils doivent être séquentiels pour ne pas submerger l'individu qui devra les travailler avec un soutien).

L'objectif est un bon point sur lequel se focaliser et ne doit pas être séparé des normes et valeurs de la profession et/ou de l'organisation dont émane le programme, mais doit pouvoir être relié à l'individu concerné.

Éviter de décrire le travail en cours et utiliser des termes tels que « amélioration », « prévention » ou « réduction ».

Éviter les généralisations et les manques de précision. Les indications précises sont non seulement mesurables, elles sont aussi stimulantes et positives.

Par exemple :

- Réduire le comportement délinquant global de...
- Maintenir le contact avec....
- Améliorer... un comportement précis

RÉSULTATS

Ils sont définis comme les petites étapes mesurables qui contribueront à la réalisation de l'objectif global. Ils doivent être rédigés de manière claire et leur nombre doit être limité pour ne pas surcharger l'individu.

Ils décrivent le travail qui aura été fourni et les changements qui auront été identifiés. Les étapes doivent permettre d'identifier les changements spécifiques que l'individu aura effectués. Il peut par exemple s'avérer utile de réfléchir aux comportements, activités ou attitudes indésirables. La prochaine étape consiste à les utiliser pour formuler des déclarations opposées :

« *X ne se présente pas à ses rendez-vous* » devient « *X se présente à tous (ou à un % défini de) ses rendez-vous* »

Les résultats ne doivent pas être nombreux ou donner beaucoup de détails.

PROCESSUS

Ce sont souvent les choses les plus simples (ou les plus naturelles) à rédiger. Elles décrivent ce qui sera fait pour atteindre les résultats et l'objectif global. Elles constituent le mécanisme par lequel les résultats sont atteints et comprennent les activités à réaliser avec l'individu pour obtenir les changements souhaités.

Elles peuvent être interinstitutionnelles par nature (et devraient l'être dans les cas où plus d'une institution est impliquée), ce qui décrit une série de soutiens et d'interventions provenant de divers fournisseurs, dans la mesure du possible.

Il convient de réfléchir à ce qui sera le plus efficace et le plus marquant dans le cadre du travail avec l'individu. Il est essentiel de réfléchir aux attributions, aux ressources et aux objectifs globaux de chaque institution, avec un fil conducteur de collaboration qui garantit que toutes les activités concourent aux résultats et à l'objectif commun de l'individu.

À faire :

- Décrire ce qui est fait en mettant clairement l'accent sur les résultats
- Nommer l'institution ou les institutions responsable(s) pour cet aspect des résultats

À ne pas faire :

- Établir une liste des activités
- Identifier un processus pour lequel il n'existe pas de ressources ou de processus existants, car cela risque d'entraîner des retards et des dérives et de ralentir la dynamique.

En résumé, le triangle doit être cohérent et comporter des liens clairs entre les trois sections qui racontent une histoire globale. Il peut même être possible de relier des processus spécifiques à des résultats précis via des institutions spécifiques. Chaque section doit respecter le modèle SMART⁴⁶, utiliser un langage clair et permettre aux autres de comprendre rapidement le travail en cours ou prévu.⁴⁷ (Voir la section précédente sur la planification SMART détaillée page 17).

⁴⁶ [SMART Action Planning 0.pdf \(who.int\)](#)

⁴⁷ knowhow.ncvo.org.uk/how-to/copy_of_how-to-create-a-planning-triangle

Exemples d'approches et de réflexions interinstitutionnelles

Prévention interdisciplinaire de la radicalisation – Vienne, Autriche

Depuis 2017, ce modèle de pratique mis en place à Vienne a réuni divers professionnels de la police, de l'éducation et des services sociaux. L'objectif consiste à améliorer la communication et le partage d'informations par le biais d'études de cas et de débats afin d'éviter que des individus ne soient attirés par l'extrémisme.

Cette pratique est considérée comme une pratique inspiratrice par le RAN. Plus d'informations sont disponibles sur [ran_collection-approaches_and_practices_en.pdf \(europa.eu\)](#).

Family Support – Sarpsborg, Norvège.

L'approche de la municipalité de Sarpsborg exige que tous les intervenants auprès d'une famille travaillent ensemble de manière coordonnée. Le modèle se concentre sur le renforcement des compétences dans le domaine de la prévention de l'extrémisme violent pour les praticiens de première ligne. Il s'agit d'un modèle solide qui nécessite une telle coopération entre les services statutaires, privés et communautaires (bénévoles). Cette pratique est également considérée comme une pratique inspiratrice par le RAN. Plus d'informations sont disponibles sur : [ran_collection-approaches_and_practices_en.pdf \(europa.eu\)](#).

Channel Panel – GB

En tant qu'élément clé de la stratégie UK PREVENT, le programme Channel existe sous la forme d'un panel au sein de chaque commune du Royaume-Uni. Ils rassemblent les institutions partenaires pour travailler en collaboration afin d'évaluer le risque que l'individu soit attiré par des activités extrémistes et terroristes.

La stratégie PREVENT fait partie du Counterterrorism and Border Security Act (loi britannique sur l'anti-terrorisme et la sécurité des frontières). Une fiche d'information est disponible [ici](#).

Défis : Obstacles à une collaboration interinstitutionnelle

Plusieurs obstacles peuvent se dresser lors de la collaboration interinstitutionnelle. Cela est souvent dû à des programmes, des allocations de ressources, des capacités et des objectifs différents. Par exemple, une vision d'un individu basée sur la sécurité locale ou nationale entraînera ou souhaitera des résultats potentiellement différents de d'une vision ayant pour objectif un soutien familial intensif, avec une importance plus ou moins grande accordée à des mesures spécifiques de réussite.

Les **ressources** sont précieuses et les organisations devront s'assurer qu'elles rendent des comptes de leur utilisation. Souvent, les budgets ne sont pas prévus dans une optique de partage et peuvent être « cloisonnés » pour être concentrés sur des postes de dépenses ou des types de travail.

- Il est donc important d'échanger franchement sur les limites ou les attentes de l'organisation représentée afin de garantir une collaboration optimale.

La **collecte de données** est nécessaire, comme mentionné ci-dessus, pour fournir des preuves de l'impact et des résultats. Les organisations peuvent collecter différents types de données à des fins différentes. La priorité d'une organisation n'est pas nécessairement celle d'une autre. Travailler sur un ensemble de données partagées et se mettre d'accord sur ce qui est utile aidera à mesurer le succès du programme dans son ensemble.

- Il est important qu'une seule agence soit chargée de rassembler, d'analyser et de partager toutes les données afin d'informer les pratiques de chacun.

La **gouvernance de l'information** (GI) est cruciale pour garantir que les droits des personnes et les responsabilités des organisations restent au premier plan de la réflexion lors de la collecte et de l'utilisation des données. Il peut y avoir des exigences, une compréhension et une interprétation différentes de la gouvernance de l'information qui constituent des obstacles initiaux au partage d'informations utiles.

- Le consentement doit être obtenu, car avec un consentement éclairé et de bonnes structures intégrant la responsabilité, de nombreux obstacles au partage peuvent être levés en toute sécurité.

Le **caractère durable** du travail interinstitutionnel doit être envisagé en tenant compte également des autres obstacles possibles mentionnés ci-dessus.

- Un modèle durable doit dès le départ tenir compte des budgets, des engagements à long terme et des développements à l'horizon au sein de chaque organisation qui pourraient avoir un impact ultérieur.

Les **attentes culturelles** peuvent varier d'une organisation à l'autre, notamment en ce qui concerne la compréhension, la tolérance et les approches structurelles. L'accent doit être mis sur la meilleure façon d'aborder cette question (sensible) et de trouver une cohésion au sein du groupe interinstitutionnel.

- Il doit y avoir au moins un consensus sur les valeurs sous-jacentes et les paramètres de ce qui est acceptable ou inacceptable dans le cadre du travail avec un individu. Ceux-ci peuvent varier en fonction du type de programme de travail, du public cible et de l'adéquation culturelle de ceux qui fournissent et reçoivent l'intervention, ainsi que des préoccupations sous-jacentes.
- L'attention portée aux représentations culturelles pertinentes (par exemple, le recours à des imams ou des « anciens extrémistes ») doit être au cœur de la mise en œuvre du programme.

Les **modèles et bases théoriques** de chaque organisation peuvent être différents et reposer sur une variété de disciplines et d'approches, par exemple les modèles médicaux, sociaux ou l'espace pré-criminel et criminel. Il faudra travailler sur une base commune pour établir un modèle de travail auquel tous les partenaires pourront adhérer dans le cadre de ce programme. Qui plus est, les différences sur le plan organisationnel demeureront probablement dans un contexte plus large. Il peut s'agir d'un simple accord sur des valeurs fondamentales, un lexique à utiliser et des exigences minimales essentielles et acceptables.

La **motivation** peut également être envisagée comme la motivation d'une organisation à s'impliquer dans la vie d'un individu. Il peut y avoir des désaccords entre les intentions et les résultats souhaités. Par exemple, une institution judiciaire ou spécialisée dans la sécurité peut avoir des idées différentes de celles d'un psychologue ou d'un travailleur social sur la définition de la réussite. Les deux groupes peuvent également avoir des points de vue différents sur la motivation derrière la nécessité d'effectuer le travail. En cas de divergences d'opinion quant à la priorité, l'urgence et/ou les résultats, il est utile de garantir une communication continue et franche, d'identifier rapidement les obstacles et de s'engager dès le départ à adopter une approche de résolution des problèmes et d'apprentissage pour faire face aux différences.

Quels que soient les contributions et les résultats convenus et conçus au niveau interinstitutionnel, l'exigence primordiale est de pouvoir mesurer les résultats pour l'individu et de pouvoir prouver l'impact du programme. Le rôle de l'assurance qualité et de l'évaluation est essentiel pour y parvenir. Le chapitre suivant présente ces concepts dans le contexte des programmes individualisés de prévention de l'extrémisme violent.

Principaux enseignements

1. Dans l'idéal, la collaboration interinstitutionnelle doit être une approche homogène.
2. Cela nécessite de s'accorder une vision, des méthodologies et des résultats.
3. Une communication efficace passe par des rôles et des responsabilités clairement définis.
4. Les obstacles doivent être reconnus et étudiés ouvertement, avec un engagement à résoudre les problèmes entre partenaires.

Assurance qualité et audit

Ce chapitre abordera l'importance de définir des mesures claires et d'autres systèmes afin de garantir l'impact et la qualité des interventions. Cela inclut l'importance de l'opinion et de l'influence des personnes avec lesquelles on travaille.

Évaluation et mesures

« L'intervention a-t-elle l'effet ou l'impact escompté ? » Pour répondre à cette question, il est nécessaire d'anticiper les processus pertinents et de commencer dès la conception du programme. Cela permet au praticien de créer une théorie de changement, de collecter les données pertinentes et de prendre des mesures avant et après la mise en place de l'action. Si les mesures ne sont pas prises en amont de l'action, il sera difficile, voire impossible, de déterminer s'il y a eu un changement.

Les résultats de n'importe quel programme sont les parties qui indiquent le plus clairement qu'un changement a eu lieu. Les méthodes, les compétences et les outils permettant d'engager un individu dans le changement et de le motiver à procéder à des changements sont traités ailleurs dans le présent manuel.

La mesure du succès est essentielle pour comprendre l'individu dans l'immédiateté et les conséquences directes de l'intervention. Il est également capital d'évaluer sur les processus doivent être modifiés, mis à jour ou changés.

Un exemple d'approche de la planification et de la gestion des processus internes basée sur une évaluation détaillée est indiqué ci-dessous.

L'approche d'évaluation du réseau VIRAGE

Le réseau VIRAGE vient en aide aux jeunes qui ont des questions sur la radicalisation ainsi qu'à leurs familles. Leur travail s'appuie sur des entretiens pluridisciplinaires pour évaluer le développement des jeunes accompagnés par le programme.

« Les évaluations prennent plus ou moins de temps. Elles sont réalisées par une équipe pluridisciplinaire composée de deux personnes. La plupart du temps, le duo comporte un psychiatre ou un psychologue professionnel et un travailleur social. Ensemble, ils essaient de collecter les discours et analysent chaque membre de la famille concernée : enfants, adolescents, parents, frères et sœurs. Si nécessaire, ils entendent d'autres personnes proches des personnes concernées (belle-famille, grands-parents etc.). Ils s'assurent que chacun puisse s'exprimer et organisent les durées des entretiens en conséquence.

Les évaluations et le soutien sont ancrés dans une pluralité de cadres théoriques (théories de l'attachement, approches développementales, psychanalytiques, systémiques, socioculturelles). Elles concernent généralement l'histoire des familles, les relations familiales, la santé physique (alimentation, sommeil, dépendances, maladies chroniques, handicaps, etc.) et psychologique (capacités cognitives, mal-être, intimité, sexualité, etc.) Les relations des uns et des autres avec leur environnement plus large peuvent également être abordées (scolarité, insertion professionnelle, amitiés, amour, loisirs...).

Le bilan de santé psychologique permet d'identifier les spécificités psychopathologiques individuelles et/ou familiales, et d'adapter l'accompagnement ou de procéder à une éventuelle orientation. Nous sommes particulièrement attentifs aux situations des jeunes présentant des vulnérabilités au niveau narcissique ou face à la dépression, et/ou ayant des antécédents de troubles post-traumatiques. L'attention sera également portée sur l'identification d'éventuels troubles psychologiques, dont on sait qu'ils sont minoritaires, mais pas exclus, et qu'ils sont des victimes par choix. Notre collaboration active avec les services de pédopsychiatrie permet une grande réactivité dans la prise en charge de ces adolescents. »

CYRM (Child and Youth Resilience Measurement ou mesure de la résilience des enfants et adolescents)

Cet outil permet de mesurer les facteurs de protection (individuels, relationnels, collectifs et culturels) à la disposition des jeunes âgés de 12 à 23 ans susceptibles d'accroître leur résilience.

Les échelles et outils peuvent être utilisés pour réaliser des mesures avant et après l'intervention dans le cadre d'une évaluation quantitative expérimentale.

Définir des indicateurs clés de performance interinstitutionnels (ICP)

Attribuer dès le départ des indicateurs clés de performance interinstitutionnels (ICP) à chaque processus permet d'obtenir une base pour procéder à une évaluation à tout moment, mais peut-être généralement au début, au milieu et à la fin d'un programme.

Les ICP sont souvent des données numériques (quelle quantité, combien et à quelle fréquence), mais ils incluent également des résultats qualitatifs non chiffrables tels que des expériences, impressions, réflexions anecdotiques et commentaires. Ces évaluations sont tout aussi importantes pour le travail, et peut-être même plus importantes pour l'individu, que les chiffres seuls, et sont systématiquement recueillies au moyen de séances de feedback, de questionnaires et d'entretiens, etc.

Les ICP ne doivent pas être complexes ou détaillés. En fait, s'ils sont simplement énoncés mais de manière ciblée, ils peuvent être extrêmement utiles et efficaces.

Comme cela a été mentionné précédemment, les ICP permettent de mesurer le changement. Une décision précoce et concertée (de préférence avant le début d'un programme de travail) sur ce qui doit être mesuré permet ensuite de savoir quels outils seront nécessaires pour faciliter la collecte des données. Ces outils peuvent inclure la collecte logicielle ou manuelle, par exemple, du nombre ou de la fréquence des visites, des rendez-vous, des données démographiques (telles que les données personnelles et l'environnement), ainsi que des réflexions anecdotiques sur les sentiments, la motivation, la compréhension et l'acceptation de la nécessité du changement à l'aide d'entretiens et de questionnaires. Ceux-ci peuvent alors être nécessaires pour alimenter un rapport ou une évaluation du processus individuel et/ou collectif.

Les institutions peuvent se trouver à des niveaux différents en matière de collecte des données. Elles peuvent se concentrer sur les chiffres ou les résultats non chiffrables et encourage leur service à comprendre des aspects spécifiques d'un résultat. Il est donc important de se mettre d'accord sur ces éléments le plus tôt possible, ainsi que d'envisager le consentement, la manière dont les données sont collectées, stockées et partagées en gardant notamment à l'esprit la législation locale, nationale et internationale en matière de gouvernance de l'information.

Voici des exemples de questions permettant de définir les ICP.

- Que faut-il prouver ?
- Quels sont les processus en place et nécessaires pour mesurer leur efficacité ?
- Sont-ils chiffrables ?
- Quels éléments nécessitent des mesures autres que des données numériques ?
- À quoi ressemble un bon résultat et comment savoir s'il a été atteint ?
- Existe-t-il d'autres perspectives à appréhender ?

À l'écoute des individus : utiliser leur opinion et leurs influences pour concevoir et adapter des services

Personne n'est mieux à même de connaître les expériences des individus que les individus eux-mêmes. Le soutien et l'orientation par des professionnels sont bien sûr importants, tout comme les interventions visant à rendre le changement durable. Cependant, la nécessité de comprendre l'impact de la manière dont un service est fourni et reçu, a une incidence sur la manière d'améliorer ses chances de réussite future.

Voici le retour d'expérience d'une jeune adulte qui a bénéficié des services d'une autorité locale et fait des suggestions utiles sur ce qu'il faut prendre en compte lorsqu'on travaille avec des individus. Voici son top 10.⁴⁸

⁴⁸ Hodds, M, citation directe à un service en 2021.

- Co-création et collaboration dans la mesure du possible.
- Réactivité aux réflexions, sentiments et souhaits de l'individu dans la mesure du possible
- Pratique anti-discriminatoire et inclusive assurant le maintien de meilleures pratiques
- Planification sur le long terme : longévité de l'impact et processus qui en tient compte.
- Cercles vertueux de retour d'expérience/d'apprentissage : créer les pratiques de manière à adapter et à modifier le service en fonction de la façon dont il est vécu.
- Évaluation du bien-être : se demander « comment ce service affecte-t-il le bien-être et la santé mentale des utilisateurs ? »
- Avoir des valeurs fondamentales qui guident et dirigent le service, avec des attentes et des « normes » clairement définies.
- Accessibilité pour le public cible souhaité.
- Utiliser une optique tenant compte des traumatismes et éviter l'apparition de nouveaux traumatismes.
- Des processus transparents de réclamations et de résolutions garantissant que les droits sont compris ainsi que les processus pour faire connaître les expériences.

Comme pour tous les programmes, la mesure du succès est importante au début, pendant et à la fin des interventions. Toutefois, on peut affirmer que la mesure la plus importante est peut-être la durabilité des changements et la capacité à la mesurer. Le prochain chapitre abordera la question du suivi sur le long terme.

Principaux enseignements

1. Mener des activités d'assurance qualité pour comprendre l'impact et les éventuels changements à apporter à un programme.
2. Créer des indicateurs clés de performance lors de la conception d'un programme permet de mettre en place des mesures ciblées et de les comprendre ultérieurement.
3. Inclure l'opinion de l'individu dans toute évaluation en tant qu'« expert ».
4. Boucler la boucle pour s'assurer que tout apprentissage est réinvesti dans le programme d'amélioration.

Suivi sur le long terme

Ce chapitre explore la question du suivi à long terme au-delà du court terme relatif des interventions et des défis.

Qui est impliqué ?

Comme nous l'avons déjà expliqué, la radicalisation est un phénomène impliquant plusieurs facteurs en fonction de l'individu, de son histoire et de son environnement ainsi que des événements et défis auxquels il/elle est confronté(e) au cours de sa vie. En outre, la mise en réseau et la collaboration sont nécessaires pour concevoir un programme de formation et assurer une mise en œuvre efficace. La prévention de la radicalisation nous amène à penser de manière pluridisciplinaire et multi-institutionnelle. Le suivi à long terme se fera également grâce à la rencontre des points de vue des différents interlocuteurs et au maintien du partage de l'information.

De plus, la famille constitue un acteur privilégié dans le cadre de la prévention de la radicalisation. Les membres de la famille restent proches de l'individu une fois l'action préventive terminée. Il est nécessaire d'être capable de maintenir une relation de confiance solide avec la famille et d'apporter un soutien en cas de besoin ou lorsque de nouvelles préoccupations voient le jour. Il est nécessaire d'équiper les familles, de leur permettre de reconnaître les signes avant-coureurs d'une nouvelle attirance pour une idéologie violente ainsi que les signes de troubles ou de sentiment de mal-être chez leur enfant.

La famille fait parfois partie du problème et/ou ne constitue pas une ressource. Dans ces circonstances, il est utile de s'appuyer sur une personne crédible et rassurante aux yeux de l'individu, une personne en qui il a confiance et qui fait partie de son réseau social élargi.

Défis

L'expérience sur le terrain nous apprend que la prévention secondaire chez les jeunes à risques s'avère être un travail méticuleux et sur le long terme. Comme le processus de radicalisation n'est pas un processus linéaire, il est nécessaire de rester vigilant quant à la trajectoire des individus soutenus, mais sans les inscrire dans une forme de surveillance sur le long terme et les stigmatiser. Cela irait à l'encontre de n'importe quel objectif.

Par ailleurs, il n'existe pas suffisamment de littérature sur l'effet à long terme de telles interventions dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent, bien si les modèles et concepts présentés dans le présent manuel soient mieux éprouvés et testés pour leur longévité peut-être dans d'autres domaines de pratiques d'intervention précoce et de prévention.

Les interventions sont parfois réellement focalisées sur le bénéfice immédiat et sur la nécessité de subvenir à un besoin à un moment donné à l'aide des ressources disponibles. Les études longitudinales sont plus difficiles à réaliser et le suivi requiert une planification sur le long terme, des groupes de sujets conformes et l'examen de leur pertinence en matière de valeur ajoutée, d'efficacité et d'implications éthiques.

Il y a des avantages à essayer d'assurer un suivi à plus long terme – notamment pour mesurer l'impact des programmes et pour savoir s'ils ont maintenu leurs objectifs et leur efficacité au fil du temps et si l'investissement a porté ses fruits. Enfin, le bénéfice de changements significatifs pour un individu qui

peuvent être maintenus sur des périodes plus longues est une véritable mesure de la réussite de l'intervention, ainsi que peut-être l'impact plus large recherché d'individus moins radicalisés et de réduction de la menace/du préjudice.

Les défis du suivi sur le long terme incluent les répercussions potentielles d'un préjugé présenté (cela comprend des facteurs d'influence au-delà de la portée du programme) une fois que l'individu a terminé le programme. La conception initiale et la mise en œuvre de n'importe quel programme devront déterminer si un suivi à long terme est réalisable, nécessaire ou éthiquement approprié.

Il est important de tenir compte de ce qui suit lors de la phase de conception :

- La prise de contact ultérieure et le suivi sont-ils éthiques ?
- Quelles mesures sont souhaitables à l'avenir ?
- Comment maintenir le contact avec le groupe/l'individu ?
- Comment l'évaluation et le suivi à long terme tiendront-ils compte des données manquantes et des individus ?
- Les objectifs immédiats du programme sont-ils compatibles avec le suivi à long terme et une évaluation ?

Dans le domaine plus large de la recherche sur le terrorisme, peu de choses sont axées sur l'efficacité à long terme des interventions. Dans ces domaines, l'accent semble avoir été mis sur les traits de personnalité qui peuvent prédisposer un individu à des activités liées au terrorisme, ce qui entraîne un risque de généralisation excessive et de manque de précision lors de la recherche de littérature dans ce domaine.⁴⁹

Principaux enseignements

1. Il est important d'identifier et de concevoir un suivi sur le long terme dès la phase de conception du programme.
2. Il est nécessaire de concevoir des mécanismes de suivi et de contact.
3. L'éthique est importante pour déterminer la pertinence d'un suivi à plus long terme.
4. Il y a clairement des défis et des considérations à prendre en compte pour déterminer le caractère approprié du suivi.

⁴⁹ Horgan, J., 2014, *The Psychology of Terrorism*. Routledge.

Bibliographie

Bjørge, T., & Gjelsvik, I. M. (2017). Right-wing extremists and anti-Islam activists in Norway: Constraints against violence. Oslo : Centre de recherche sur l'extrémisme.

Campelo N., Oppetit A., Neau F, Cohen D., Guillaume Bronsard (2018), Who are the European youths willing to engage in radicalisation? A multidisciplinary review of their psychological and social profiles, *European Psychiatry* volume 52 : p 1-14

Caplan, G (1964). *Principles in Preventative Psychiatry*. New York : Basic Books

Cohen D., Campelo N., Bronsard G. (2021), Phénomène de radicalisation à l'adolescence : comment intégrer les recherches de ces 4 dernières années ? *Bulletin de l'Académie nationale de médecine* 205

Bauman Z., (2003) *Vivre dans la modernité liquide*. Strasbourg : Faculté des Sciences Sociales.

Doosje B., Moghaddam F., Kruglanski A., De Wolf A., Mann L. et Feddes A., (2016), Terrorism, radicalization and de-radicalization dans *Current Opinion in Psychology*, volume 11, p. 79-84

Emmelkamp, J., Asscher, J. J., Wissink, I. B., & Stams, G. J. J. M. (2020). Risk factors for (violent) radicalization in juveniles: A multilevel meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior*, volume 55.

Groupe d'experts spécialiste de la prévention de la radicalisation (2016). *Less Radicalisation through an effective and coherent effort*. Ville de Copenhague.

Forrester, D. et al (2021) : *Motivational Interviewing for working with Children and Families*. Jessica Kingsley Publishers, Londres.

Gielen, A- J, Gerd J. (2008). « Evaluatie van antiradicaliseringsprojecten. Hoe meet je of radicalisering wordt tegengegaan? » Dans : Dries Verlet en Carlos Devos (red). *Over beleidsevaluatie: van theorie naar praktijk en terug*. Bruxelles : Studiedienst van de Vlaamse Regering

Hay, Julie (1991) *Choice, Chance, Change: Creating Future Realities in Organisations*. Dans *The Stamford Papers* Loria, Bruce R (éd.) Stamford : Omni Press p. 162-172

Henley A, Scott J (2003). *Culture, religion and patient care in a multi-ethnic society*. Age Concern. Londres.

Hodds M (2021), contribution d'un utilisateur du service

Horgan, J (2014). *The Psychology of Terrorism*. Routledge. 71-72

Jämte J., Ellefsen R., (2020). Countering extremism(s): Differences in local prevention of left- wing, right-wing and Islamist extremism dans *Journal for deradicalization* n° 24

Lacroix I., *Radicalisations et jeunesses*, Rapport INJEP

Langsley, D.G, Pittman, F.S, Machotka, P. et Flomenhaft, K. (1968) *Family Crisis Therapy – results and implications*. *Family Process* 7, 753-9

Lösel, F., King, S., Bender, D., & Jugl, I. (2018). Protective factors against extremism and violent radicalization: A systematic review of research. *International Journal of Developmental Science*, 12, 89-102

Macpherson, W (1999). *The Stephen Lawrence Inquiry: report*. Ministère de l'intérieur (Home Office) du Royaume-Uni, Londres.

Mazarr, M. J. (2004). The psychological sources of Islamic terrorism: Alienation and identity in the Arab world. *Policy Review*, 125, p. 39–60.

Miller, W et Rollnick, S. (2013) : *Motivational Interviewing: helping people change*. 3^{ème} édition. Guildford Press. New York

Papadopoulous, I et al (2008) : *Transcultural Health and Social Care*. Elsevier, Philadelphie.

Prochaska, J.O. et DiClemente, C.C. (1983) Stages and Processes of self-change of smoking, toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, numéro 51, p. 390-395. DOI : 10.1037/0022-006X.51.3.390

Ranstorp, M. (2016). Les causes profondes de l'extrémisme violent, document d'information. Réseau de sensibilisation à la radicalisation.

RAN, The role of youth work in the prevention of radicalisation and violent extremism – article ex-post, décembre 2017

Activités du RAN dans le domaine du travail socio-éducatif et de l'éducation, mai 2021

RAN, Gestion de la polarisation, 6 juillet 2017, Amsterdam

RAN Young : Tenir des conversations difficiles, mars 2018

Article ex-post du RAN, avril 2019, Travail interinstitutionnel et prévention de l'extrémisme violent : document II.

SCIE Outcome statement 10. Newly Qualified Social Worker resource

UNESCO, Guide de l'enseignant pour la prévention de l'extrémisme violent, 2016

Watchell & Costello (2009) : The Restorative Practices Handbook. International Institute for Restorative Practices. Page 50.

Sites Internet et ressources pertinents :

<http://www.scie.org.uk/publications/nqswtool/multiagencyworking/resources.asp>

<http://www.promeneursdunet.fr/>

<http://socialworktech.com/tools/>

http://www.knowhow.ncvo.org.uk/how-to/copy_of_how-to-create-a-planning-triangle

<http://www.evaluationsupportscotland.org.uk>

<https://whatworks-csc.org.uk/research-project/family-safeguarding-model-trial-evaluation/>

https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-papers/multi-agency-working-and-preventing-violent-extremism-paper-ii-april-2019_en

À propos des auteurs :

Adele Ellis est une responsable expérimentée dans le domaine de la protection de l'enfance au Royaume-Uni. Du fait de sa vaste expérience dans les domaines de la protection de l'enfance, la santé et l'assistance aux familles, elle a côtoyé l'univers de la protection, de l'extrémisme et de la prévention de l'extrémisme violent pendant de nombreuses années. Adele possède une expérience stratégique et opérationnelle du travail social et de la pratique interinstitutionnelle en matière de prévention de la radicalisation. Elle a travaillé avec des combattants étrangers revenus dans leur pays et leurs familles et a œuvré à l'élimination des obstacles à la cohésion communautaire. Adele a développé la pratique et la politique du travail social dans ce domaine et est membre de l'équipe de praticiens experts du RAN.

Alice Dalaine est psychologue clinicienne et thérapeute familiale. Elle travaille sur la thématique des cultes depuis 10 ans et aide à la fois les anciens membres et les familles. En décembre 2015, elle a rejoint le CAPRI (Centre d'action et de prévention contre la radicalisation des individus) de Bordeaux (France). Elle y apporte un soutien aux familles et aux jeunes et s'implique dans la formation des professionnels. En mars 2020, elle a rejoint le réseau VIRAGE (Violence des idées Ressource et Accompagnement Grand Est) pour mettre en place des actions de prévention, un calendrier de formation et soutenir les jeunes et les familles. Alice est membre de l'équipe de praticiens experts du RAN.

TROUVER DES INFORMATIONS SUR L'UE

En ligne

Vous trouverez des informations sur l'Union européenne dans toutes les langues officielles de l'UE sur le site internet Europa à l'adresse suivante : https://european-union.europa.eu/index_fr

Publications de l'UE

Vous pouvez télécharger ou commander les publications gratuites et payantes de l'UE sur la page : <https://op.europa.eu/fr/web/general-publications/publications>. Plusieurs exemplaires de publications gratuites peuvent être obtenus en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (consultez le lien https://europa.eu/european-union/contact_fr).

Droit de l'UE et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'UE, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1952 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante : <http://eur-lex.europa.eu>

Données ouvertes de l'UE

Le portail des données ouvertes de l'UE (<http://data.europa.eu/euodp/fr>) permet d'accéder à l'ensemble de données de l'UE. Ces données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non.

Radicalisation Awareness Network



Practitioners



Publications Office
of the European Union