

**RAN POL**

20/04/2021

DOCUMENT DE CONCLUSION*RAN POL Prévenir et contrer la radicalisation au sein de la police, de l'armée et du personnel pénitentiaire**23-24 mars 2022, en ligne*

Prévenir et contrer la radicalisation au sein de la police, de l'armée et du personnel pénitentiaire

Principaux résultats

Les 23 et 24 mars 2022, un groupe d'experts ayant travaillé dans la police, l'armée et les prisons s'est réuni en ligne pour discuter de la prévention et de la lutte contre la radicalisation dans leurs institutions. Par le biais de présentations et groupes de réflexion, les participants de différents États membres ont partagé leurs expériences et leurs points de vue sur le sujet.

À la lumière d'incidents qui ont fait l'actualité et de cas inconnus du public, tous les participants se sont accordés à dire qu'aucune institution ne peut se targuer d'être à l'abri de tout risque de radicalisation de ses membres ou d'autres menaces internes. Une radicalisation précoce et « modérée » a pu être observée mais il arrive, malheureusement, que des attaques mortelles soient commises au sein même d'un groupe par un de ses membres.

Au cours de la réunion, la distinction a été faite entre prévention et lutte contre l'extrémisme violent au niveau des thèmes abordés. Dans le domaine de la lutte contre l'extrémisme violent, la discussion a porté sur la détection, le signalement et les sanctions. Pour ce qui est de la prévention, les participants se sont attachés à déterminer comment mettre tous les atouts de son côté pour obtenir une organisation saine fondée sur des normes professionnelles élevées.

Les principaux résultats suivants ont été identifiés dans cette discussion :

- Il est primordial de mettre en place un contrôle et un filtrage constants du personnel afin d'identifier les risques de menace interne et de radicalisation, non seulement lors du recrutement mais aussi systématiquement tout au long de la période de service.
- Le personnel et la direction doivent être formés et sensibilisés en permanence aux menaces internes.
- Le Code d'éthique peut aider à éviter les incidents et contribuer à l'application de normes professionnelles élevées.

- Une bonne gouvernance implique de faire de la prévention et d'offrir une culture / un environnement sains.
- Le nombre croissant d'extrémistes de droite au sein de la police, de l'armée et du personnel pénitentiaire suscite l'inquiétude.

Ce document récapitule des principales conclusions tirées suite aux présentations et discussions de groupe. Durant la réunion, ce sujet a été traité en dissociant la lutte contre l'extrémisme violent des efforts de prévention. Les recommandations portent donc sur la prévention et la lutte contre la radicalisation au sein de la police, de l'armée et du personnel pénitentiaire. Elles s'attachent aussi à fournir des pistes pour prévenir la radicalisation dans les institutions en mettant en place une gestion/gouvernance efficace et une culture professionnelle saine dans la police, l'armée et les prisons. La mise en place d'un environnement de travail et d'un modèle de gestion sains pour soutenir ces efforts tout en privilégiant l'ouverture renforcera la résilience des organisations et de leur personnel.

Points forts de la discussion

Menace interne et radicalisation

- Posséder des opinions politiques légitimes n'est pas considéré comme de l'extrémisme. Cela pose toutefois problème si ces opinions sont exprimées ou renforcées au travers de déclarations, activités ou actions donnant lieu à du harcèlement, de l'intimidation ou des menaces de violence à l'égard de personnes, de la société ou d'institutions.
- Une « menace interne » est une personne qui a accès à une infrastructure critique ou à des informations sensibles et qui, par sa position et ses connaissances, tire avantage des vulnérabilités de l'infrastructure ou du système, ou permet à d'autres d'en profiter de manière abusive, avec des conséquences importantes sur le fonctionnement de l'organisation ou la société.
 - Par « menace interne », on entend menace de radicalisation, terrorisme, espionnage ou extrémisme intérieur.
 - Une personne peut avoir rejoint l'organisation alors qu'elle avait déjà des idées extrémistes ou les développer plus tard. Elle a pu être prise pour cible par des groupes extrémistes pour son appartenance à l'organisation ou ils ont pu la convaincre de l'intégrer pour servir leurs objectifs.
- La radicalisation et autres comportements non professionnels portent atteinte à la réputation de ces institutions essentielles de l'État et nourriront un sentiment antigouvernemental et conforteront les autres points de vue, opinions et convictions des groupes extrémistes. Lorsque leur réputation est entachée, les organisations voient aussi leur efficacité diminuer.
- Si elles ne sont pas exécutées dans les règles (en profondeur) ou de manière régulière, les procédures de contrôle ne suffisent pas.
- Les participants issus des forces de police, de prisons et de l'armée, partout en Europe, ont exprimé leur inquiétude concernant la montée de l'extrémisme de droite chez leurs collègues.

Détection des comportements

- La détection des menaces internes potentielles commence par la détection des comportements et attitudes inhabituels ou inquiétants.
- Face à un comportement inhabituel, le signalement dépend du seuil franchi. Le processus de détection se caractérise par des questions et approches :
 - Y a-t-il radicalisation ou le comportement est-il anodin ?
 - Les employés pensent qu'ils n'ont pas le droit de signaler leurs collègues.
 - Ils ne veulent pas « balancer » leurs collègues ou subir la pression du groupe.
 - L'auteur de la dénonciation a peur des conséquences qu'il pourrait avoir à affronter.
- La « mentalité militaire » risque de jouer un rôle important dans la façon dont les convictions extrémistes sont reçues.
- Parmi les conclusions tirées figurait la nécessité d'offrir soutien et assistance aux officiers ou agents exposés à un risque de radicalisation ou déjà radicalisés. Les causes et vulnérabilités doivent être étudiées.

La formation est essentielle

- De nombreux participants ont indiqué qu'à l'occasion des formations, des signes de comportements non-professionnels et intolérants ou potentiellement extrémistes sont souvent décelés. Inquiétude concernant les opinions/sentiments racistes, sexistes, homophobes, antigouvernementaux et points de vue extrémistes explicites exprimés en soutien aux idéologies extrémistes violentes.
- Les **formations** offrent un cadre propice à des discussions sur le code d'éthique, les valeurs et la démocratie.
- Une formation sur la gestion des dilemmes s'est avérée utile : une équipe a une discussion de groupe avec son équipe de direction pour échanger sur les dilemmes rencontrés dans le cadre professionnel et sur la façon de les régler. Un atelier de ce type donne la possibilité aux employés d'exprimer leurs difficultés et aux collègues et membres de la direction de signaler d'éventuels problèmes par ce biais.
- Certains ont suggéré d'organiser une formation au code d'éthique.
- Des formations en petits groupes et des discussions systématiques sur la radicalisation doivent être privilégiées.

Code d'éthique et normes professionnelles élevées

Tous les fonctionnaires de police, employés pénitentiaires et militaires prêtent serment et acceptent un Code d'éthique au début de leur carrière.

- Les participants se sont demandés si le Code devait être renouvelé et signé de nouveau à plusieurs étapes de la carrière des officiers. Dans certains pays, votre promotion ou mutation dépendra toujours de la façon dont vous respectez le code.
- Soit vous respectez les normes élevées du Code, soit vous ne les respectez pas. Vous pouvez et devez discuter du Code au cours de la formation et en équipe afin qu'il reste dans tous les esprits et soit bien assimilé.
- Le Code doit être très pratique et concret, par exemple concernant ce qu'une personne est autorisée à dire sur les médias sociaux ou les institutions/clubs/organisations auxquels elle peut participer.

- La plupart des Codes d'éthique préconisent de respecter une neutralité stricte et proscrivent totalement l'expression des idées politiques et religieuses. Un officier ou agent ne peut publier de messages antigouvernementaux sur les médias sociaux. Il est normal que les discussions des équipes reflètent les événements de la société. Ces discussions peuvent être prises en compte lorsque de l'élaboration de formations et de l'actualisation des normes professionnelles.

Leadership et culture

À plusieurs moments de la discussion, les participants ont insisté sur le rôle important de l'équipe de direction ainsi que sur son rôle pour encourager une culture de la résilience fondée sur des normes élevées et inspirée par son mode de leadership.

- La stratégie du Royaume-Uni en matière de prévention des menaces internes mérite d'être mentionnée. Elle définit les orientations de l'équipe de direction de l'institution et détermine les priorités des actions préventives.
- Plaisanteries inappropriées et envoi de mèmes malfaisants. En apparence innocente, cette zone grise peut avoir des conséquences. L'équipe de direction n'intervient pas toujours pour lutter contre cette zone grise et cette culture malsaine. Cette zone a deux aspects :
 - Zone gris foncé : exprimer des idées extrémistes sur WhatsApp sans commettre d'actes violents
 - Zone gris clair : plaisanteries et mèmes xénophobes, homophobes, sexistes et misogynes.
- Un des risques majeurs est que les institutions et leurs équipes de direction se considèrent à l'abri du risque de menace interne.
- Il existe un risque que les dirigeants et l'organisation dans son ensemble ne voient pas les signes ou ne les considèrent pas comme un problème.
- Les conditions de travail sont difficiles et les membres de l'institution doivent souvent faire face à un sentiment d'hostilité.
 - Le risque de voir des sentiments de xénophobie et des clans se former au sein de l'organisation est de plus en plus important.
 - L'expérience des participants montre que l'équipe dirigeante doit se rapprocher considérablement de ses praticiens de première ligne.

Recommandations

D'après la discussion, nous pouvons faire la distinction entre les recommandations adressées au personnel et à l'équipe de direction et celles relatives à la formation.

Recommandations adressées à l'équipe de direction et aux praticiens

- Restez à l'affût des comportements inhabituels, qui peuvent aussi être des attitudes non professionnelles.
- Si l'équipe de direction fait du signalement une priorité, le personnel comprend qu'il est urgent de signaler et communiquer les comportements problématiques/inhabituels des collègues. Ce caractère urgent doit être mis en avant par toutes les parties prenantes de l'organisation.
- Ne considérez pas que le contrôle initial suffit et ne partez pas du principe qu'il n'y a pas de problèmes internes dans votre organisation. La formation de nouveaux employés offre une excellente occasion de poursuivre les contrôles.

- Le travail quotidien en équipe favorise le contrôle / la cohésion sociale entre pairs. Le contrôle social est utile pour détecter les changements chez les uns et les autres.
- Adoptez une approche globale en prenant exemple sur le programme britannique CONTEST¹ qui aborde tous les aspects, notamment la prévention, en procédant un contrôle régulier et en organisant des discussions/formations en continu :

- Commencez par améliorer la procédure de contrôle initial en vous renseignant sur la vie personnelle du candidat.
- Créez une culture de la prévention en proposant des espaces sûrs dans lesquels les employés peuvent discuter des points de vue des uns et des autres concernant les idées différentes des leurs et les sujets tabous. Les organisations doivent instaurer des normes / un code de conduite.
- Discussions/formations sur les dilemmes tous les deux ou trois mois avec le groupe et le chef d'équipe. Les chefs d'équipe peuvent ainsi observer le point de vue des participants sur certains sujets et apprendre à mieux connaître les membres. L'équipe de direction doit aussi montrer ses vulnérabilités et évoquer ses propres dilemmes.



- La formation aux dilemmes est efficace car elle n'accuse personne directement.
- Élaborez des programmes de mentorat et d'accompagnement pour votre personnel. Ils contribuent à créer un environnement sûr.
- Figure 1 Les fondements d'une organisation résiliente²
- Ayez à disposition des personnes de confiance ou des espaces sûrs dans lesquels vous pourrez aborder vos propres problèmes et inquiétudes concernant un collègue.
- Formation par petits groupes pour améliorer la sensibilisation.
- Une organisation résiliente impliquée dans la prévention de l'extrémisme violent repose sur quatre fondements ou composants, comme l'indique la préfecture de police de Francfort (voir Figure 1).
- Certaines raisons professionnelles rendent les officiers de police vulnérables à la radicalisation (voir Figure 2) :

¹ Pour plus d'informations sur CONTEST, la stratégie antiterroriste en place au Royaume-Uni, consultez <https://www.gov.uk/government/publications/counter-terrorism-strategy-contest-2018>

² Présentation du Dr. Marvin Gamisch, Préfecture de police de Francfort-sur-le-Main.

General risk factors	Specific background conditions
High emotional pressure for police officers working in hot spot areas/frustration in daily work	Lack of political education/lack of media literacy
Processes of group dynamics in hierachical organisations	Effects of social and political changes (rise of right-wing populism, increasing refugee movements)
Long-term negative experience (police work is focused on negative aspects of society)	Private problems
Authoritarian law and order mentality	Ignorance of political offences

Figure 2 Raisons des écarts de conduite³

Recommandations en matière de formation

- La formation prépare l'équipe dirigeante à considérer les menaces internes comme une priorité.
- La formation doit aborder le problème dans son ensemble tout en abordant les questions de la polarisation et des tensions sociales. Celles-ci pourraient contribuer à la radicalisation et à l'extrémisme des membres du personnel.
- Formation des personnes chargées du contrôle et du recrutement aux questions liées à la radicalisation.
- Formation du personnel afin qu'il voie, comprenne et intervienne.
- Formation tout au long de l'année : formation ascendante car les informations peuvent venir du personnel lui-même.

Pratiques pertinentes

En **Hesse, la Préfecture de police de Francfort-sur-le-Main, a adopté une approche complète** en réponse à plusieurs cas de contenus extrémistes de droite échangés dans des groupes de discussion privés entre officiers de police. Elle a commencé par faire des recherches pour comprendre les mécanismes sous-jacents, puis mis en place trois types d'activités.

1. Réunions de transparence (rassemblant jusqu'à 200 participants), avec une présentation réalisée par un politologue sur les stratégies adoptées par la Nouvelle droite / Alt-Right et une présentation de mêmes/conversations à caractère raciste, antisémite, etc. rencontrés dans les discussions privées entre officiers de police hessois. Elles ont été suivies par des Discussions de transparence au cours desquelles des officiers de police haut-gradés ont échangé sur ces contenus en petits groupes. Une première réunion a eu lieu en 2019 à la Préfecture de police de Francfort-sur-le-Main, pour les officiers supérieurs. En 2021, elle a été généralisée à toute la Hesse, pour l'ensemble du personnel, la plupart des réunions ayant eu lieu à Francfort.
2. Programme de formation et d'éducation axé sur trois thèmes :
 - Compétences interculturelles (interculturalisme, séminaire sur l'Islam, altérisation) et visites auprès de groupes culturels et de différents lieux

³ Présentation du Dr. Marvin Gamisch, Préfecture de police de Francfort-sur-le-Main.

- Éducation politique : gestion des incidents antidémocratiques aux postes à responsabilité et visites de lieux historiques.
 - Éducation aux médias : fausses informations et théories du complot dans l'actualité et formulation de consignes d'utilisation des médias sociaux par les officiers de police pendant leurs périodes de repos.
3. Responsabilité sociale
- Recrutement d'un spécialiste pour la supervision et d'un psychologue du travail (évaluation du risque psychologique)

Suivi

- On ne connaît pas les chiffres exacts et le degré de radicalisation des membres du personnel. Des études et recherches complémentaires sur l'échelle et la nature du phénomène dans les États membres doivent être menées.
- Les participants à la réunion ont discuté des cas de militaires et anciens militaires radicalisés. Toutefois, l'impact en termes de sensibilisation des participants de l'armée s'est avéré limité. Il est nécessaire d'obtenir des informations complémentaires sur la radicalisation au sein de l'armée, chez les anciens combattants et chez les anciens militaires. Une réunion en petit comité pourrait aussi être organisée prochainement pour étudier ce sujet plus en détails.
- Les participants ont suggéré d'organiser des Formations du RAN sur la radicalisation et les menaces internes dans les forces de police, les prisons et l'armée des différents États membres.

Pour approfondir

Le document de conclusions de la réunion d'experts en petit comité du RAN sur le thème [Radicalisation des fonctionnaires de police, militaires et agents pénitentiaires](#) (16 décembre 2020) présente les résultats de la première et unique réunion du RAN sur ce sujet précis.

Le Combatting Terrorism Center de West Point (États-Unis) a publié le document « The Insider Threat: Far-Right Extremism in the German Military and Police », décrivant plusieurs cas (juin 2021).

Le magazine allemand *Der Spiegel* a publié un article d'investigation intitulé « [The Dark Side of Power. Exploring Right-Wing Extremism in Germany's Police and Military](#) », qui apporte des informations détaillées sur des cas de radicalisation de membres des forces de police et de l'armée allemandes. (2020)

Le 5 février 2021, Lloyd J. Austin III, Secrétaire d'État à la défense des États-Unis, a annoncé qu'une réflexion serait menée à l'échelle du Ministère sur le problème de l'extrémisme dans l'armée. Le document de recherche [Extremism In the Ranks and After](#), qui étudie les données du projet Profiles of Individual Radicalization in the United States (PIRUS), y contribue en apportant des informations sur les états de service militaires des auteurs d'actes extrémistes commis aux États-Unis entre 1990 et les onze premiers mois de 2021.

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

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