

SE METTRE À LA PLACE DE L'AUTRE

Un guide fondé sur la pratique pour la collaboration et
le travail social en matière de prévention et de lutte contre
l'extrémisme violent

Manuel du projet icommit

Cette publication a été rédigée par le Dr Gareth Harris, Alexandra Korn, Vivienne Ohlenforst, Sophie Scheuble, Anne Selby et le Dr Jessica White.

TABLE DES MATIÈRES

4	Contexte - les deux volets d'icommit¹
6	VOLET I
6	Introduction
7	Qu'est-ce que la collaboration multipartite ?
9	Les fondements de la collaboration
10	Comment utiliser ce manuel
10	Méthodes
12	Premiers pas dans la collaboration multi-agences
12	Module 1 - Mettez-vous à la place de vos collègues (sur la base de scénarios)
15	Module 2 - Parler la même langue
18	Module 3 - Regarder à travers le prisme du genre (sur la base de scénarios)
21	Module 4 - Comprendre la situation locale en matière de risques
24	Approfondir la collaboration et renforcer les relations
24	Module 5 - Introduction aux modèles de <i>théorie du changement</i>
27	Module 6 - Mise en pratique (sur la base de scénarios)
31	Module 7 - Travailler avec les communautés locales
35	Module 8 - Obtenir l'adhésion des responsables politiques
37	Réflexions et perspectives
38	Une histoire sans fin
40	VOLET II
40	Introduction
42	Approches et caractéristiques
42	Axé sur le présent et l'avenir
42	Sensible à la langue
43	Sensible au genre
43	Axé sur les ressources
44	Fondé sur la recherche
44	Concepts
46	Distanciation
47	<i>Désistement</i>
49	Relation de travail
50	La volonté humaine
50	Intersectionnalité
51	Genre
51	Application du Kit de désistement
51	CaseReflector
56	Les 29 facteurs de distanciation
63	<i>Cartes de désistement</i>
64	Matériel
68	Références
70	Annexe
72	Mentions légales

¹ Amélioration de l'engagement de la collaboration multipartite grâce à l'élaboration d'un modèle et d'une formation interactive

CONTEXTE

Les deux volets d'icommit

C'est au niveau local que l'impact de l'extrémisme violent se fait le plus sentir. Si les gouvernements nationaux ont la responsabilité d'élaborer des politiques de lutte contre l'extrémisme, les villes ont un besoin pressant de prévenir les activités extrémistes et d'y répondre de manière immédiate et directe. Faire cela de manière approfondie et efficace demande la participation et la collaboration de multiples acteurs issus de milieux professionnels et organisationnels différents. Ce n'est pas facile, car la collaboration est une compétence à acquérir et la prévention et la lutte contre l'extrémisme violent (*Preventing and Countering Violent Extremism, P/CVE*) sont des domaines politiques particulièrement sensibles et sécurisés.

D'une durée de deux ans, le projet *icommit* a été financé par le *Fonds pour la sécurité intérieure* de la *Commission européenne* dans le but d'améliorer la collaboration multipartite (*Multi Stakeholder Collaboration, MSC*), avec deux objectifs interconnectés. Premièrement, mettre en place et renforcer la collaboration au sein des réseaux d'acteurs locaux à travers les trois niveaux de prévention². Deuxièmement, aider les travailleurs sociaux spécialisés en P/CVE qui interviennent dans le cadre d'une collaboration multipartite à intégrer la perspective des individus dont ils suivent les dossiers dans le contexte de la prévention secondaire et tertiaire. Ces objectifs ont été atteints dans le cadre de deux volets distincts du projet, c'est pourquoi le présent document se compose de deux manuels distincts mais complémentaires. Le volet I visait spécifiquement à fournir à un groupe diversifié de huit équipes de villes opérant dans le cadre d'une collaboration multipartite (MSC) une formation et un mentorat pour améliorer cette collaboration, qu'elle soit nouvelle ou établie de longue date. Couvrant tous les niveaux de prévention, le volet I a traité différents types d'activité de P/CVE, y compris des actions visant à améliorer l'éducation aux médias ou à favoriser la cohésion sociale, ainsi qu'un travail fondé sur des cas dans des contextes non judiciaires (par exemple dans les écoles, les clubs de jeunesse ou de sport), mais aussi *dans* des contextes judiciaires (prison ou sursis). Ainsi, le manuel Volet I s'adresse à tous les acteurs qui souhaitent établir ou améliorer une collaboration multipartite dans le domaine de la P/CVE, y compris les institutions telles que les municipalités et les forces de l'ordre, le secteur de la santé, les écoles, les organisations communautaires, etc. Il peut également intéresser les acteurs qui participent à des collaborations multipartites dans des domaines adjacents liés à la sécurité.

Lorsqu'il s'agit d'interventions sur des cas individuels, nous nous appuyons sur des professionnels qui sont équipés pour travailler avec des individus qui se radicalisent ou ont des opinions extrémistes, qui ont un comportement extrémiste et/ou ont été condamnés pour des crimes extrémistes ou terroristes³. Le volet II d'*icommit* est donc consacré au travail de cas, principalement dans le contexte de la prévention tertiaire, pour aider les travailleurs sociaux à réfléchir sur et à structurer leurs cas ainsi qu'à communiquer de manière structurée avec les autres acteurs impliqués dans ce processus de conseil. Le *Desistikit* (Kit de désistement) développé dans le cadre du projet Volet II s'adresse donc en premier lieu aux travailleurs sociaux. Cependant, comme il comprend des informations précieuses sur les facteurs qui entrent en jeu dans le processus de distanciation, avec une perspective axée sur les ressources et le genre, il peut intéresser tout acteur intervenant dans le domaine de la P/CVE.

De manière générale, *icommit* a examiné divers phénomènes idéologiques mais s'est surtout concentré sur l'extrémisme islamiste et l'extrémisme de droite, reflétant ainsi les besoins présentés par les villes au cours du processus de sélection ainsi que la majorité de cas traités par les travailleurs sociaux participants.

² Les trois niveaux de prévention sont la prévention primaire, secondaire et tertiaire, la prévention primaire faisant référence à des activités telles que la promotion de la cohésion sociale, tandis que la prévention secondaire fait référence à des interventions auprès d'individus à risque ou déjà engagés sur la voie de la radicalisation. La prévention tertiaire consiste à intervenir auprès des individus radicalisés, y compris les délinquants extrémistes et terroristes condamnés.

³ Comme les personnes concernées ne participent généralement pas aux conférences de cas elles-mêmes.

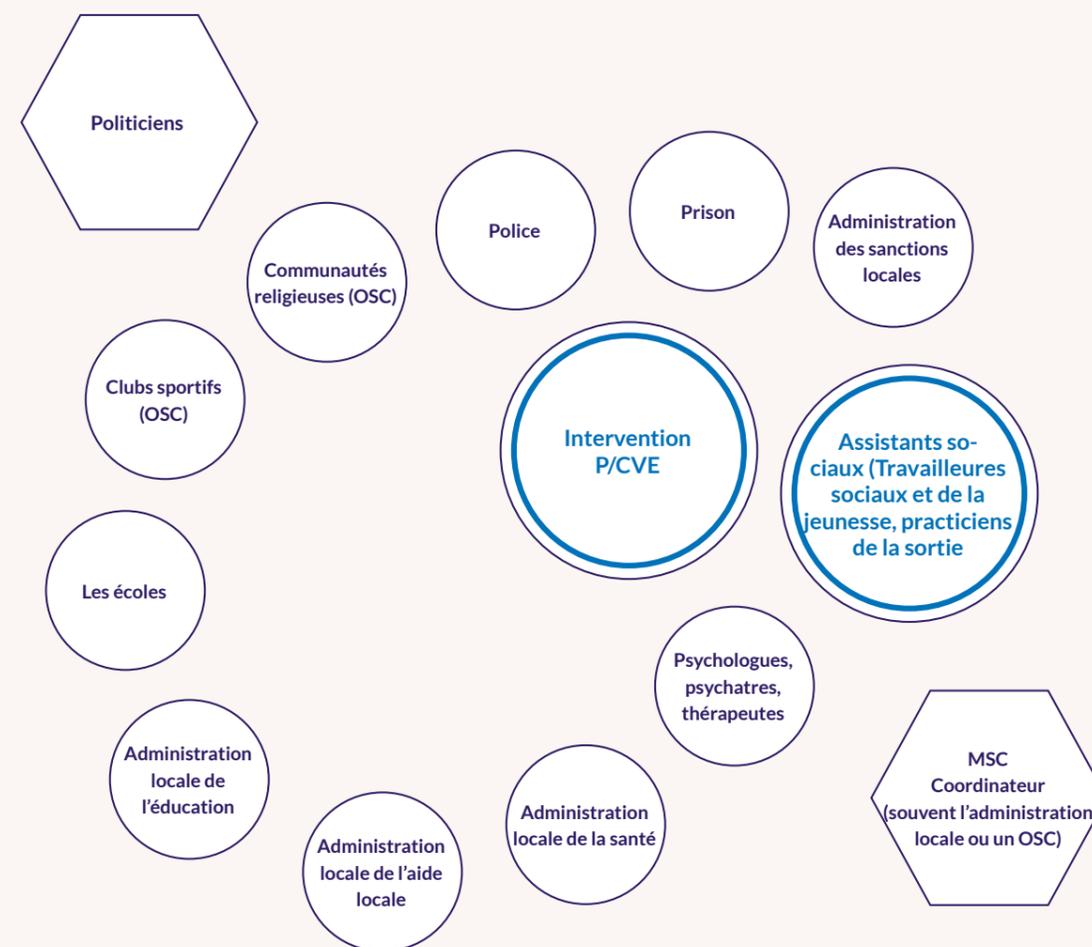


Fig. 1 : Complémentarité des deux volets *icommit*

INTRODUCTION AU VOLET I

Ce manuel propose un large éventail d'outils et de méthodes pour aider les acteurs à développer et à renforcer la collaboration multipartite locale dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent.

Dans un projet précédent sur la collaboration multipartite, EMMA, nous avons constaté que les besoins en matière de collaboration stratégique varient en fonction du contexte local, de l'éventail des partenaires impliqués, ainsi que de l'ampleur et des objectifs de la collaboration. Par conséquent, les modules et les exercices du manuel sont conçus pour vous être utiles, que vous cherchiez à établir une collaboration multipartite ou à renforcer et consolider une collaboration existante.

Les outils et exercices suivants ont été appliqués et testés dans le cadre de formations complètes au cours des deux années qu'a duré le projet. Au cours de la mise en œuvre, nous avons confirmé notre hypothèse selon laquelle c'est dans la pratique que l'apprentissage est le plus productif lorsqu'il s'agit de renforcer la collaboration multipartite. L'apprentissage par l'activité est donc au cœur du projet et c'est ce que nous voulons vous transmettre à vous, lecteurs.

Les deux formations consécutives qu'icommitha dispensées dans le cadre du volet I ont impliqué les équipes municipales de huit villes de différents pays européens, à différents stades de la mise en place d'un partenariat multipartite local, et 20 travailleurs sociaux et acteurs du secteur de la P/CVE de toute l'Europe dans le cadre du volet II. Au cours des formations, les équipes municipales ont non seulement appris auprès des représentants de leur propre ville et collaboré avec eux, mais aussi auprès d'autres villes. La présentation des travaux de groupe et des exercices en plénière a ainsi créé un espace supplémentaire pour l'apprentissage et l'échange. Au-delà de la formation en présentiel, icommitha également apporté un mentorat aux équipes municipales. Chaque ville a reçu le soutien d'un mentor expert au cours des six mois qui ont séparé les formations. Il s'agissait de trois sessions de mentorat virtuelles destinées à aider les équipes municipales à relever un défi ou à accomplir une tâche spécifique. Celles-ci s'appuyaient sur les thèmes identifiés lors de la première formation en présentiel et comprenaient l'élaboration d'un dossier d'introduction avec une composante P/CVE pour les nouveaux élus locaux, la conception de sessions de sensibilisation sur les risques présentés par l'extrême droite, l'élaboration d'un cadre d'évaluation des risques, des stratégies pour intégrer le travail de P/CVE dans les plans de sécurité communautaire et comment susciter l'adhésion du maire pour la collaboration multipartite.



Fig. 2 : Équipes municipales participantes

QU'EST-CE QUE LA COLLABORATION MULTIPARTITE ?

COLLABORATION

Il y a collaboration lorsqu'un groupe de personnes se réunit pour travailler sur un projet en vue d'atteindre un objectif commun, ce qui signifie que tous les participants s'approprient l'objectif poursuivi. Les liens interpersonnels et la capacité à échanger des informations pertinentes sont essentiels à l'efficacité de la collaboration.

COOPÉRATION

La coopération se produit lorsqu'un individu ou un groupe de personnes travaille ensemble pour faire avancer les objectifs d'un autre. La coopération n'exige pas d'avoir une même vision. Simplement, elle concerne la répartition des processus de travail.

LES FORMES DE COLLABORATION MULTIPARTITE

La collaboration multipartite (MSC selon l'acronyme en anglais, *multi stakeholder cooperation*) peut prendre différentes formes. Les partenariats multipartites peuvent être formels ou informels, inter-institutionnels ou organisationnels, consister en des partenariats bilatéraux ou impliquer des réseaux vastes et variés (voir schéma 3). En fonction du niveau de prévention et de l'intervention concernée, la proximité des acteurs impliqués dans le suivi du cas variera, de même que la position du partenariat multipartite par rapport à l'intervention et à tous les autres acteurs, ainsi que la position des acteurs impliqués les uns par rapport aux autres. Tous ces facteurs détermineront la composition du partenariat. Les partenariats diffèrent également en ce qui concerne les phénomènes qu'ils traitent, le mandat qu'ils ont reçu ou qu'ils se sont donné, les ressources qui peuvent être consacrées à la collaboration, la fréquence à laquelle les acteurs se rencontrent, ainsi que la qualité des relations interpersonnelles. Certaines villes sont beaucoup plus grandes que d'autres et ont donc beaucoup plus de terrain à couvrir. Certaines ont désigné des organes de coordination, d'autres non. Les villes qui ont participé au projet avaient différents types de collaboration. Certaines ont des équipes multipartites établies de longue date, d'autres commençaient tout juste et ont utilisé la formation pour établir une première liste d'acteurs à contacter. Certains partenariats n'ont pas été créés à l'origine pour s'attaquer au problème de la prévention et de la lutte contre l'extrémisme violent mais ont collaboré dans le passé dans des domaines proches, tels que la réduction de la violence domestique ou de la violence liée aux gangs. Les profils et les rôles représentés dans le projet allaient des autorités locales à la police, en passant par les organisations de la société civile (OSC) et les travailleurs sociaux.

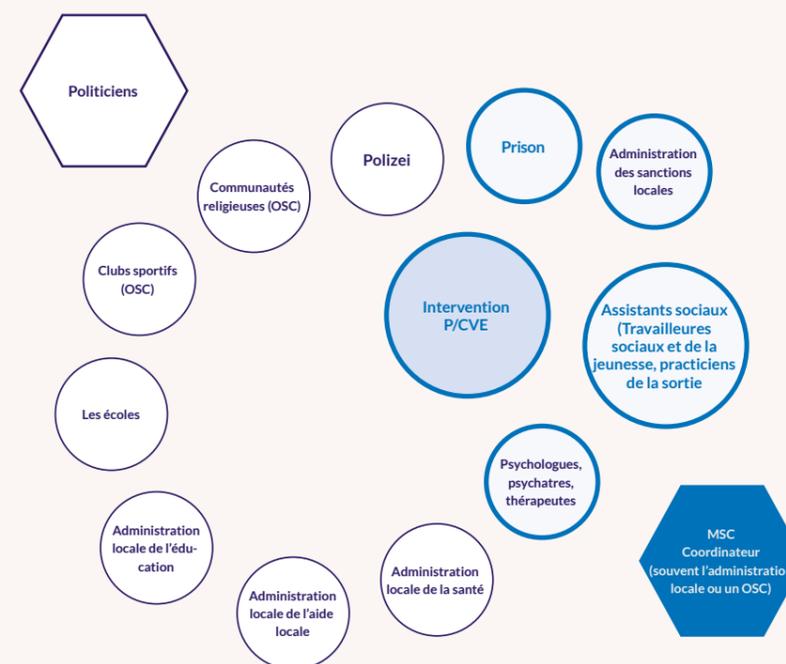


Fig. 3 : Exemple de réseau de collaboration multipartite

QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA COLLABORATION MULTIPARTITE ?

On peut utiliser beaucoup d'images pour faire une analogie avec la collaboration : des pièces d'un puzzle qui s'assemblent, des pierres formant une mosaïque, ou encore des lignes individuelles qui composent un dessin. Même si ces analogies peuvent sembler galvaudées, lorsque des acteurs du secteur de la P/CVE issus d'horizons professionnels différents se réunissent, cela conduit in fine à une compréhension plus profonde de la situation. La collaboration crée intrinsèquement des effets multiplicateurs, non seulement en termes de compétences et de connaissances, mais aussi en termes d'efficacité de la pratique. Les échanges inter-institutionnels sur l'évaluation de cas spécifiques (dans le cadre d'accords de partage d'informations) ou sur l'évolution d'une situation à l'échelle locale constituent une caisse de résonance utile. Même si le processus de mise en place de structures de réseaux de collaboration peut nécessiter beaucoup de ressources, il peut apporter une aide dans des cas concrets et pour faire face à des événements locaux.

Les réunions ou tables rondes multipartites impliquent initialement un surcroît de travail pour chaque partie prenante. Toutefois, à moyen et à long terme, ces efforts permettront à chaque institution d'acquérir une compréhension plus globale qui lui permettra de mieux se concentrer sur ses tâches essentielles. D'une manière générale, la collaboration multipartite peut constituer une réponse crédible aux approches en matière de P/CVE qui sont de plus en plus sécuritaires. La sécurisation croissante peut conduire à une intervention excessive et à la stigmatisation des groupes ciblés, ce qui peut à son tour favoriser les processus de radicalisation. Ainsi, les équipes multipartites composées d'une variété d'acteurs (y compris les partenaires de la société civile) réussiront mieux à prévenir la radicalisation dans les contextes locaux.

“Je ne pourrais pas faire mon travail sans le soutien et les connaissances de nos points de contact dans les écoles, les psychologues et les travailleurs sociaux, et la bonne relation que nous entretenons avec le département de police. Nous avons élaboré des règles de procédure pour les processus de prise de décision au cas où les parties prenantes à la table seraient en désaccord sur un plan d'intervention. Cependant, depuis que nous les avons établies, nous n'avons jamais eu de véritable désaccord et avons toujours atteint un consensus à la fin de chaque table ronde.”

“Je pense aussi qu'il est important que la police accepte de temps en temps des questions critiques. La police ne devrait pas seulement discuter entre pairs. Beaucoup de mes collègues ont dit dès le début [après que le réseau multi-agences se soit réuni pour la première fois] : Un réseau avec des travailleurs sociaux et des pédagogues sociaux - qu'est-ce qu'ils font réellement à part parler ? Il y a donc beaucoup de préjugés à surmonter. Mon impression avec les acteurs de la société civile est qu'ils sont constamment en sous-effectif et travaillent bien au-delà de ce pour quoi ils sont payés. Et vous pouvez être aussi héroïque combattant pour la paix et la justice que vous le souhaitez. À un certain moment, la journée est finie.”

“La personne qui passera le plus de temps dans la relation inter-agences est toujours le client.”

Fig. 4 : Résultats d'un groupe de discussion sur la collaboration multipartite au début du projet.

LES FONDEMENTS DE LA COLLABORATION

Au cours du projet, plusieurs thèmes primordiaux sont apparus et se sont révélés importants pour la réussite du partenariat multipartite. Ce sont les fondements d'une collaboration réussie qui sous-tendent les modules et les exercices abordés dans le manuel. Nous suggérons de les utiliser comme une liste de contrôle pour guider le processus de formation et de maintien d'une collaboration. Bien entendu, tous ces points, comme l'empathie, ne sont pas tangibles ou facilement mesurables. Il est donc utile de les considérer comme des principes directeurs à respecter le plus fidèlement possible plutôt que comme des résultats quantitatifs.

L'empathie est généralement comprise comme le processus de perception, de conscience et de sensibilité aux émotions, pensées et expériences d'une autre personne. Dans un partenariat multipartite, il est essentiel de pouvoir se référer aux perspectives, à la compréhension des rôles, aux intentions, aux limites professionnelles et institutionnelles des autres membres de votre équipe. Le rôle de l'empathie en tant qu'outil est exploré dans le module *Marchez un kilomètre dans les chaussures de votre collègue* et joue également un rôle crucial lorsqu'il s'agit de considérer le point de vue de l'individu au centre d'un processus de distanciation, comme cela est abordé en détail dans le volet II.

Dans toute collaboration professionnelle, la façon dont nous comprenons et percevons des termes spécifiques peut varier en fonction des différentes logiques de fonctionnement et des rôles professionnels des personnes impliquées. C'est particulièrement vrai dans un domaine aussi contesté que la P/CVE. Les termes radicalisation et extrémisme peuvent avoir une signification différente pour un policier et pour un travailleur social. Lorsque des acteurs issus de milieux professionnels et institutionnels différents collaborent, ils doivent développer une compréhension commune des termes et du langage qu'ils utilisent pour décrire les problèmes qu'ils cherchent à résoudre. Un thème que nous explorons dans le module *Parler la même langue*. La collaboration ne signifie pas que les acteurs impliqués doivent renoncer à leur propre vocabulaire professionnel : les travailleurs sociaux n'ont pas besoin de parler le langage des forces de l'ordre et vice versa. L'essentiel est que les acteurs comprennent ce que les partenaires veulent dire lorsqu'ils utilisent un terme spécifique.

Nos collaborations, que ce soit dans le domaine de la P/CVE ou dans d'autres domaines, peuvent sans le savoir reproduire les préjugés institutionnels, professionnels et individuels qui reflètent les structures de pouvoir des sociétés dans lesquelles nous vivons. Cela peut influencer sur la prise de décision sur les partenaires que nous souhaitons inclure dans nos efforts de collaboration, ainsi que sur les rôles et les responsabilités qui leur sont attribués. Les inégalités dans les relations de pouvoir peuvent également jouer un rôle dans les processus de radicalisation et ne pas reconnaître ce fait limite la portée de nos réponses. C'est pourquoi il est important de réfléchir à notre position dans la société et de veiller à inclure des perspectives sous-représentées dans les projets de collaboration. Dans cette optique, nous abordons ces questions dans nos modules *Regarder à travers l'optique du genre* et *Travailler avec les communautés*. Les perspectives sous-représentées peuvent également se référer aux rôles professionnels, par exemple dans le cadre du partenariat multipartite, les travailleurs sociaux sont souvent perçus comme étant trop émotifs pour fournir une évaluation neutre. Renforcer leur point de vue permet de dresser un tableau plus éclairé des progrès ou des préoccupations.

Outre le développement d'une compréhension commune des termes que nous utilisons pour décrire les processus de radicalisation et de distanciation, il est également important de pouvoir avoir une vue d'ensemble. L'ouverture et la volonté de développer activement une compréhension plus holistique de la radicalisation et des processus de distanciation, au-delà de nos frontières professionnelles et sociétales, par opposition aux explications mono-causales, nous permettent d'intervenir de manière plus efficace et créative. Nous abordons ce thème de manière plus approfondie dans les modules *Comprendre votre situation locale en matière de risques* et *Mettez-vous à la place de votre collègue*.

Enfin, l'un des éléments qui peut faire le succès ou l'échec d'une collaboration est la question de savoir si les parties prenantes concernées **travaillent à la réalisation d'un (ou de plusieurs) objectif(s) commun(s)**.

Si votre équipe ne travaille pas dans le même sens, les acteurs impliqués risquent de remettre en question la valeur de leur participation. La confusion sur les objectifs et les résultats souhaités rend plus difficile l'adhésion des communautés locales et le leadership politique nécessaire pour soutenir la collaboration. Si le consensus sur les objectifs est le résultat idéal, il n'est pas toujours réaliste compte tenu des contraintes professionnelles. Par conséquent, nous suggérons qu'une collaboration fructueuse nécessite à tout le moins que toutes les parties prenantes avancent dans la même direction. S'il n'est pas possible de parvenir à un consensus, on peut au moins s'aligner. Un thème que nous explorons dans notre module *Introduction aux modèles de théorie du changement*.

COMMENT UTILISER CE MANUE

Ce manuel propose un ensemble d'outils et d'exercices permettant aux acteurs locaux de créer leurs propres collaborations et équipes à différents stades du processus. Ce manuel n'est pas conçu pour être lu d'un bout à l'autre, mais plutôt par section, chacune proposant des exercices sur mesure adaptés à des besoins ou des défis spécifiques. Ceux-ci peuvent varier en fonction du contexte local. Dans le cadre d'EMMA, nous avons constaté que des facteurs tels que l'ancienneté d'une équipe ou le fait qu'elle comprenne des organisations de la société civile et des agences gouvernementales auront une influence sur la réussite de la collaboration et présenteront des défis différents à cet égard.

En ce sens, chaque module représente un moyen pour les équipes de travailler sur certains des défis liés à une collaboration efficace. Travailler ensemble pour les réunir est une façon de renforcer votre collaboration. Bien qu'ils s'adressent à tous, les modules 1 à 4 s'adressent plus spécifiquement à ceux qui commencent à collaborer et à renforcer leur esprit d'équipe, tandis que les modules 4 à 8 proposent des exercices visant à approfondir et à consolider la collaboration au sein d'équipes déjà constituées. Cependant, il est important de souligner que tous les modules sont pertinents pour les acteurs impliqués, à n'importe quel stade de leur collaboration, car pour maintenir une collaboration sur la durée, il faut pouvoir s'adapter au changement, qu'il s'agisse d'un changement dans la composition de votre équipe ou d'une évolution de la situation en matière de risques.

MÉTHODES

Comme nous l'avons souligné dans l'introduction, nous avons constaté que la manière la plus productive de relever certains des défis de la collaboration multipartite était de les aborder de manière pratique et sur la base de cas ou de scénarios fictifs. Il s'agit d'un point évident, mais qui est souvent oublié : si vous voulez que les gens collaborent mieux, faites-les travailler en équipe. C'est pourquoi nous avons utilisé une série de méthodes conçues à cet effet. Comme l'ont indiqué nos participants, l'un des principaux résultats de la formation icommit a été de renforcer la cohésion au sein de leurs équipes.

Le manuel comprend quelques réflexions générales sur les techniques utilisées dans les exercices. Tout d'abord, les exercices eux-mêmes : le manuel propose un ensemble d'exercices de base comme outils de travail pour les équipes afin d'améliorer leur pratique collaborative. Bien que chaque exercice traite d'un thème particulier, ils sont facilement adaptables pour répondre à des besoins spécifiques et à des contextes locaux.

Les deux formations consécutives qui ont été proposées ont rassemblé 35 participants de huit villes européennes qui, au-delà de leurs contextes locaux respectifs, n'avaient aucun contact préalable les unes avec les autres. Les formations étaient intensives et se sont déroulées sur deux jours et demi chacune. Pour certains

participants, rencontrer de nouvelles personnes et devoir assimiler de grandes quantités d'informations peut être intimidant et fatigant. C'est la raison pour laquelle des exercices ont été organisés pour « casser la glace » et aider les participants à se familiariser avec le sujet. Deux exemples sont présentés en annexe. Nous recommandons de les utiliser en combinaison avec les modules.

Plusieurs exercices utilisent des scénarios et des études de cas pour démontrer comment l'apprentissage peut être appliqué. Les scénarios sont des outils heuristiques qui représentent des cas fictifs de radicalisation potentielle (ou non). Il ne s'agit pas de cas réels, mais ils s'inspirent (et combinent) des éléments d'exemples réels et sont conçus pour permettre aux acteurs du secteur de la P/CVE de travailler sur les défis auxquels ils peuvent être confrontés dans leur travail. Les scénarios sont intégrés à l'ensemble des exercices, et certains sont utilisés de manière répétée dans plusieurs modules. Lorsqu'ils sont utilisés pour la première fois dans un exercice, les scénarios sont décrits dans le texte. Bien que nous les proposons comme des outils prêts à l'emploi à utiliser dans les exercices, ils peuvent manquer de contexte pour les rendre pertinents aux yeux des acteurs locaux. C'est pourquoi nous encourageons les équipes à créer leurs propres scénarios en utilisant des thèmes correspondant à leur situation locale en matière de risques.

Trois points doivent être pris en compte lors de la rédaction des scénarios :

Ils doivent raconter une histoire – car les histoires sont tout simplement plus attrayantes – qui comporte généralement un élément de danger ou de dilemme important pour susciter la discussion. En ce sens, les scénarios fonctionnent bien lorsqu'ils sont ouverts, c'est-à-dire lorsqu'une décision peut produire différents résultats. Ils doivent également être crédibles et pertinents, sinon les gens se demandent si le scénario se déroulerait de cette manière dans la vie réelle. Enfin, ils doivent être simples et seulement assez détaillés pour donner aux gens suffisamment d'informations pour prendre une décision éclairée.

Plusieurs modules utilisent des techniques de visualisation et de cartographie : le module 5 sur le travail avec une théorie du changement utilise des cartes logiques, le module 4 sur la cartographie des risques locaux et le module 7 sur la cartographie des atouts de la communauté. Bien que les exercices soient expliqués dans les modules respectifs, il y a un point général sur l'avantage des exercices utilisant la visualisation et la cartographie. Ces techniques favorisent la discussion entre les membres de l'équipe, non seulement sur des thèmes de fond, c'est-à-dire la localisation des risques, mais aussi sur leurs relations respectives avec ces risques. Les cartes impliquent une dimension relationnelle – l'endroit où l'on se positionne sur une carte est important. Changer de position, c'est aussi changer de perspective. Ce point de vue alimente également d'autres sections du manuel, notamment les modules relatifs à l'empathie et au travail avec les communautés locales. Un autre avantage des visualisations est qu'elles sont utilisées comme outils de communication. À cette fin, nous avons utilisé des cartes de la ville avec les équipes municipales au début de la première formation. Celles-ci se trouvent en annexe. Elles peuvent être utilisées comme outils de réflexion sur soi ou pour communiquer où vous en êtes dans votre collaboration. Les visualisations peuvent être particulièrement utiles lorsqu'il s'agit de communiquer des messages ou des résultats de manière accessible et succincte à des acteurs qui n'ont pas le temps, comme c'est souvent le cas des élus (voir module 8).

PREMIERS PAS DANS LA COLLABORATION MULTI-AGENCES

MODULE 1 - METTEZ-VOUS À LA PLACE DE VOS COLLÈGUES (SUR LA BASE DE SCÉNARIOS)

Pourquoi est-ce important ? Le résultat de la collaboration entre les différentes parties prenantes est plus ou moins important que la simple somme des activités individuelles. L'interaction entre différentes activités et les synergies qui en résultent peuvent produire des résultats entièrement nouveaux, un processus appelé émergence. Les objectifs et les logiques opérationnelles qui sous-tendent les différentes interventions et approches peuvent être contradictoires et entraîner des effets imprévus. En particulier dans les cas de prévention secondaire et tertiaire, les interventions sécuritaires restrictives peuvent interférer avec les efforts des travailleurs sociaux pour créer des relations ouvertes et de confiance avec les personnes ciblées par ces interventions.

Chaque membre de votre collaboration multipartite est influencé par ses propres logiques institutionnelles et ses expériences personnelles (de travail) qui influent sur son approche individuelle du domaine de la prévention. Bien qu'il semble y avoir des idées générales sur le travail et les responsabilités des autres parties prenantes présentes à la table, il est pratiquement impossible d'avoir une idée plus précise des obstacles, des tâches et des priorités quotidiennes des partenaires externes. Cependant, vous et vos partenaires êtes tenus de collaborer malgré les différences d'horaires et de styles de travail ou de priorités stratégiques et opérationnelles. Pour éviter les frustrations et collaborer de manière efficace et constructive, les membres du réseau doivent être capables de comprendre les points de vue des autres partenaires. En outre, il est important de réévaluer en permanence si les intérêts des groupes cibles des interventions sont pris en compte.

Messages clés :

- La capacité à changer de point de vue avec les partenaires de votre réseau est la base d'une collaboration fructueuse. La collaboration décrit ensuite le processus d'intégration de ces différentes perspectives et la recherche d'un consensus plutôt que l'assimilation ou l'unification.
- Les réseaux ont besoin d'une partie prenante motivée (institution) pour coordonner la collaboration locale. Il s'agit d'un rôle crucial pour assurer un travail durable, des réunions conjointes continues et la communication entre les acteurs participants. Le coordinateur peut également jouer un rôle de modérateur entre les différents acteurs.
- Réfléchir aux différentes manières d'aborder la P/CVE vous aidera en fin de compte à mieux comprendre les outils et les limites de chacun de vos partenaires et à définir plus clairement le rôle que chacun peut assumer de manière réaliste au sein de votre réseau. Cela permettra également de réduire les effets involontaires potentiels décrits ci-dessus.
- Dans de nombreux cas, le partenariat multipartite n'est pas visible pour les personnes qu'il cible. Il existe un fossé important entre ce que les partenaires de votre réseau considèrent comme la réalité du travail et ce que les clients considèrent comme la réalité de tous les jours. Si l'objectif de la prévention secondaire et tertiaire est de parvenir à un changement de comportement (et d'attitude), il convient d'inclure les perspectives des travailleurs sociaux, qui sont les plus proches de ces personnes.

Exercice : Conférence de cas avec jeu de rôle (15 - 20 minutes plus environ 40 minutes pour l'analyse)

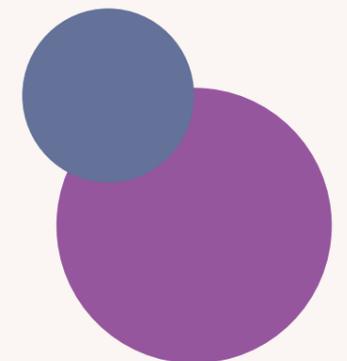
La méthode des jeux de rôle est couramment utilisée pour remettre en question les stéréotypes préexistants, changer de perspective et réfléchir aux angles morts de vos hypothèses. Bien que l'on puisse être réticent à participer à un tel exercice (car il exige une certaine volonté de jouer et met les gens sous les feux de la rampe lorsqu'ils jouent un rôle qu'ils ne connaissent pas nécessairement bien), il s'est révélé comme l'un des plus instructifs et des plus divertissants lors des formations que nous avons organisées. Pour tirer le meilleur parti d'un tel exercice et procéder ensuite à une analyse conjointe significative du jeu de rôle, il est nécessaire de préparer à l'avance certains documents d'orientation.

Étapes à prendre en compte :

1. Donnez des instructions à toutes les personnes qui participeront à l'exercice. Un exemple de fiche d'instruction d'une page est présenté à la page suivante.
2. Attribuez les rôles aux participants à l'avance et distribuez des fiches de description des rôles à tous ceux qui jouent. Lors de l'attribution des rôles, il est important que les participants ne jouent pas un personnage qui travaille pour leur institution/organisation. Au contraire, un policier doit jouer le rôle d'un travailleur social ou un employé municipal celui d'un agent de probation. Des exemples de descriptions de rôle succinctes pour un agent de police, un employé municipal, un travailleur social, un agent de probation, sont également disponibles sur la page suivante.
3. Commencez le jeu de rôle après une pause-café ou une pause-déjeuner pour que les participants soient déjà dans leur personnage après la pause. C'est un système qui s'est avéré utile pour se familiariser avec un rôle.
4. Les jeux de rôle sont une méthode utile à essayer même lorsque l'on travaille avec des groupes plus importants. En fait, les 'observateurs' jouent également un rôle crucial dans la réussite d'un jeu de rôle.
5. Pour faciliter la discussion par la suite, laissez les participants réfléchir aux questions directrices suivantes :
 - Quelle est la chose qui vous a surpris en observant la situation ?
 - Quelles ont été vos principales observations (langage corporel, sujets abordés, évolution de la conversation, etc.) ? De quelle manière ces facteurs peuvent-ils être liés au contexte institutionnel d'un rôle spécifique ?
 - Si vous étiez le policier, l'enseignant, le travailleur social, etc., qu'auriez-vous ressenti ?
 - Qui a pris le plus de temps ?
 - Comment êtes-vous parvenus à un consensus ? Pourquoi n'êtes-vous pas parvenus à un consensus ? Pourquoi était-ce facile/difficile ?

Pour les participants qui ont joué :

- Si tel est le cas, à quel moment avez-vous eu l'impression que vos connaissances limitées sur cette profession rendaient la chose difficile pour vous ?
- Avez-vous eu le sentiment d'être pris au sérieux par les autres participants ? Avez-vous eu l'impression d'avoir suffisamment de temps pour exprimer votre point de vue ?



Instructions pour le jeu de rôle (exemple)



Cher [insérer le nom du participant],

Nous vous demandons de bien vouloir participer à un petit jeu de rôle après la pause-café. Le jeu de rôle est basé sur la description d'un cas réel mais adapté. Vous trouverez ci-dessous plus de détails sur le cadre et le sujet à aborder dans le jeu de rôle.

Le scénario :

une conférence de cas à l'échelle municipale impliquant **6 acteurs** issus de différents milieux institutionnels. La plupart des participants à la conférence de cas ne se connaissent pas très bien et certains ne se sont même jamais rencontrés. L'objectif de la réunion est de discuter d'un plan de **libération de prison** pour le cas suivant :

Marc est un homme de 29 ans qui travaille comme électricien dans l'entreprise de son oncle. Il fréquente assidûment le gymnase et rencontre de temps en temps des amis du gymnase dans des bars. Marc associe ses problèmes personnels et financiers à l'immigration. L'un de ses amis l'introduit dans des groupes d'extrême droite sur Telegram, où l'on parle beaucoup de l'immigration. Pendant la pandémie de Covid-19, Marc décide de se joindre aux manifestations contre le confinement dans sa ville. Au début, il est sceptique sur ces manifestations, mais il se sent frustré par les restrictions mises en place par le gouvernement pendant la pandémie car elles l'obligent à faire ses exercices à la maison et il ne voit plus ses amis aussi souvent. Un soir, alors qu'il traîne dans le parc en écoutant de la musique rock d'extrême droite, il agresse physiquement un homme plus âgé qui passait par là. Marc est arrêté et purge une peine de trois ans de prison..

Vos tâches :

- Prenez le temps de lire la description du cas ci-dessus et la description du rôle qui vous a été attribué. Essayez de faire preuve d'empathie à l'égard de votre rôle. Pensez aux traits de personnalité et aux manières que votre personnage pourrait avoir. Pensez à un nom et à un âge.
- Essayez de penser à un objectif/but pour votre rôle avec lequel vous aborderez cette conférence de cas.
- Revenez de la pause-café en étant dans la peau de votre personnage.

Description du rôle (exemple)

Rôle : Travailleur social/assistant social

Nom :

Âge :

Vous êtes un travailleur social avec de nombreuses années d'expérience professionnelle. Vous travaillez depuis cinq ans pour une organisation de la société civile avec des individus qui ont des opinions extrémistes et/ou qui ont commis des attaques extrémistes violentes à l'intérieur et à l'extérieur de la prison.

Vous travaillez avec Marc depuis environ neuf mois et vous le rencontrez une fois par semaine en prison. Alors qu'il était très réservé au début, vous avez maintenant l'impression d'avoir établi une bonne relation avec lui. De votre point de vue, Marc s'en sort relativement bien en prison, mais vous vous inquiétez de l'influence de son environnement social une fois qu'il sera libéré.

De votre point de vue, il est essentiel que vous continuiez à travailler avec Marc.

Vous avez pris connaissance de la discussion de cas par l'intermédiaire de votre point de contact à la municipalité.

Enseignements :

L'objectif de cet exercice est de permettre aux participants de mieux comprendre leur propre rôle professionnel et celui de leurs collègues, ainsi que leurs outils et leurs limites. Ceci est fondamental pour créer un travail multipartite efficace, où les rôles et les responsabilités sont complémentaires, les approches sont coordonnées et où règne un climat de confiance.

MODULE 2 - PARLER LA MÊME LANGUE

Pourquoi est-ce important ? Comme décrit ci-dessus, chaque membre de votre réseau de collaboration multipartite apporte sa propre compréhension institutionnelle et personnelle (de travail) des problèmes abordés, en corrélation avec son vocabulaire institutionnel. Cependant, les partenaires du réseau doivent collaborer malgré les différences de compréhension et de terminologie, et collaborer, au-delà, avec d'autres acteurs dans le domaine de la prévention, éventuellement entre municipalités ou même entre pays.

C'est pourquoi il est important d'avoir une compréhension commune de la terminologie afin d'assurer une collaboration efficace entre les partenariats multipartites. Le travail de prévention et de lutte contre l'extrémisme violent est complexe car il doit tenir compte d'une multitude de facteurs. Il est donc essentiel que les partenaires du réseau de collaboration multipartite s'entendent sur les différences de terminologie et qu'un langage et une compréhension communs soient utilisés pour étayer les réponses situationnelles et les efforts de prévention.

Par exemple, le concept de terrorisme est complexe. Il existe une définition juridique, mais celle-ci diffère d'un pays à l'autre et même d'une institution à l'autre au sein de ces pays. Différentes professions peuvent attacher une signification différente à ce mot. Pour la police, terrorisme signifie renforcer les mesures de protection des lieux très fréquentés. Pour la Justice, il signifie réunir les preuves de l'activité criminelle. Pour les travailleurs sociaux, il renvoie au travail sur le désistement ou la distanciation. Lorsque ces différents métiers sont réunis au sein d'un réseau de collaboration multipartites, on ne peut pas assumer qu'ils ont tous la même compréhension de ce que ce terme signifie conceptuellement et sur le plan opérationnel, ni qu'ils ont tous les mêmes priorités. Il est donc nécessaire de faire en sorte que tous les membres du réseau multipartite parlent la même langue.

La situation devient encore plus complexe lorsqu'on passe aux concepts moins concrets de radicalisation et d'extrémisme, qui sont souvent au centre des efforts de prévention. L'extrémisme n'a pas de définition légale et dépend donc entièrement de l'interprétation des institutions et des individus. La frontière entre l'extrémisme, qui n'est généralement pas illégal, et l'extrémisme violent est de plus en plus floue et difficile à définir. Il est donc essentiel que les partenaires d'un réseau multipartite aient une compréhension commune de ce qu'ils traitent, des hypothèses qu'ils ont en référence à ces termes et à leur travail, ainsi que de leurs préjugés sur ce qui constitue des réponses efficaces, à la fois sur le plan conceptuel et pratique.

Messages clés :

- L'importance d'avoir des définitions partagées et acceptées des termes clés. La plupart des concepts en matière de P/CVE ne font pas l'objet d'une définition juridique claire. Il est donc essentiel de veiller à ce que tous les membres du réseau multipartite aient une compréhension et un langage communs afin d'éviter la confusion et les objectifs contradictoires pour assurer une collaboration efficace au sein du réseau.
- Il est essentiel de tenir compte des différences de compréhension des termes clés entre les différents pays, les institutions et les professions. On manque de définitions communes à l'échelle internationale, entre les institutions d'un même pays ou d'une même municipalité, ainsi qu'entre les professions. La prise en compte de ces différences et de leur importance pour les efforts de prévention peut contribuer à améliorer la perspective et la capacité de tous les partenaires.
- Examiner les différences entre les termes conceptuels et les termes utilisés dans la programmation est important pour bien comprendre les perspectives de tous les partenaires du réseau multipartite. Différents partenaires peuvent rejoindre le réseau multipartite avec des définitions plus conceptuelles ou pratiques (par exemple, les différences entre la façon dont la police peut considérer quelque chose dans une situation opérationnelle et celle des travailleurs sociaux qui travaillent sur les processus de désistement). Il est important pour tous les partenaires, ainsi que pour le réseau, de prendre en compte chaque point de vue et de s'efforcer de les intégrer dans une compréhension et une approche communes.

MODULE 3 - REGARDER À TRAVERS LE PRISME DU GENRE⁵

Pourquoi est-ce important ? Comme indiqué ci-dessus, la radicalisation, le recrutement et la participation à l'extrémisme violent et au terrorisme sont tous fortement liés au genre et à l'intersectionnalité. Une prévention efficace doit donc tenir compte de cette dynamique et chercher à intégrer le genre et l'intersectionnalité dans la compréhension de l'extrémisme violent et dans les réponses qui y sont apportées. Toutefois, afin d'adopter cette perspective de genre, un réseau multipartite doit également se regarder lui-même et intégrer pleinement cette perspective dans le partenariat lui-même et la construction d'un réseau.

Chaque membre d'un réseau ou d'un partenariat multipartite apporte à la collaboration sa propre compréhension institutionnelle et personnelle (de travail) du genre et de l'intersectionnalité, ainsi qu'un jugement sur leur importance pour des solutions efficaces. Cela peut être source de confusion et de désaccord si certains partenaires abordent les efforts de prévention sans tenir compte de la dimension du genre, alors que d'autres mettent en œuvre des programmes qui en tiennent compte.

En outre, il peut être difficile de prendre en compte la dynamique institutionnelle de genre des partenaires du réseau multipartite dans le cadre du processus de création du réseau multipartite, car les différences de perspectives et de dynamiques de genre peuvent être liées à des différences d'objectifs. Par conséquent, une approche coordonnée de l'intégration de la dimension de genre est nécessaire parmi les partenaires des réseaux multipartites. Par exemple, la police et d'autres organismes de sécurité ont toujours été des espaces dominés par les hommes, tandis que le travail social et axé sur la communauté est souvent dominé par les femmes. Cela est souvent dû aux attentes socioculturelles en matière de genre, selon lesquelles les hommes sont censés jouer un rôle de protection et d'action, et les femmes un rôle d'attention et de passivité. La prise en compte de ces dynamiques institutionnelles et de ces conceptions sexospécifiques peut améliorer la coopération au sein des réseaux multipartites, car elle peut contribuer à tenir compte des hypothèses concernant les rôles et les objectifs des membres du réseau, ainsi que de l'importance perçue ou de la hiérarchisation des objectifs associés.

La prise en compte de la dimension du genre et l'intégration de cette dimension et de la compréhension intersectionnelle des identités dans les réseaux et les partenariats multipartites peuvent constituer une base solide pour mieux évaluer les menaces potentielles à travers la dimension de genre et concevoir des solutions de P/CVE plus efficaces qui s'attaquent à toutes les inégalités susceptibles d'alimenter l'extrémisme violent dans des contextes particuliers.

Messages clés :

- Adopter une perspective de genre améliorera l'efficacité non seulement de la collaboration au sein du réseau multipartite, mais aussi de ses efforts en matière de prévention et de lutte contre la traite des êtres humains. L'intégration de la dimension de genre peut favoriser une compréhension et des objectifs communs entre les partenaires du réseau et améliorer l'efficacité de ces réseaux dans l'évaluation des menaces et dans la conception et la mise en œuvre d'actions préventives.
- Une stratégie d'intégration de la dimension de genre doit être globale, notamment en examinant les perspectives individuelles et institutionnelles des membres du réseau, ainsi qu'en analysant les problèmes liés au terrorisme et à l'extrémisme violent sous l'angle du genre.
- Une compréhension commune des concepts de genre et d'intersectionnalité doit être développée et encouragée entre les membres du réseau multipartite. Cet objectif doit être atteint grâce à un processus de collaboration visant à reconnaître les différences de perspective et d'objectifs et à encourager une compréhension commune des avantages et de l'importance d'une approche fondée sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

⁵ Le terme 'genre' fait référence à un ensemble fluide de normes et d'hypothèses socioculturelles sur ce que les hommes et les femmes devraient être et faire. Ces hypothèses, fondées sur des conceptions et des représentations différentes des rôles de genre, constituent la base de l'organisation de la vie politique et sociale.

- Les défis posés par le terrorisme local et l'extrémisme violent doivent être analysés sous l'angle de l'égalité des sexes, en examinant comment les inégalités peuvent favoriser le recrutement, comment les attentes en matière de rôles sexospécifiques influent sur la radicalisation et les rôles que les personnes jouent dans les organisations extrémistes violentes, et comment la compréhension des dynamiques sexospécifiques peut améliorer l'efficacité des efforts de désistement.
- Tenir compte de la complexité du genre, éviter les stéréotypes de genre et les essentialismes, et tenir compte de la nature croisée des identités des personnes (y compris leur genre, leur race, leur classe, leur religion, etc.) rendra le travail du réseau multipartite plus efficace.

Exercice : Prise en compte des facteurs liés au genre (45 - 60 minutes)

L'engagement est encouragé tout au long de ce module. Dans la partie introductive, des questions sont posées au groupe et les participants sont encouragés à expliquer comment ils comprennent la question du genre et de l'intersectionnalité. L'animateur se sert ensuite des réponses pour travailler sur ces concepts et développer une compréhension commune pour le reste du module. Cela peut se faire par une simple discussion de groupe ou à l'aide d'un logiciel de type nuage de mots, comme dans le module précédent.

Deux scénarios peuvent être utilisés pour ce module, celui d'un homme craignant d'avoir des liens avec l'extrémisme violent et celui d'une femme. Ce choix vise à mettre en évidence les similitudes et les différences entre les sexes, mais aussi à souligner que les dynamiques liées au genre s'appliquent à tous les individus, et pas seulement aux femmes. Nous suggérons aux participants de créer leurs propres scénarios qui reflètent leur dynamique locale, mais nous avons inclus deux scénarios dans les modules 1 et 6 à titre d'exemple.

Une fois que l'animateur a expliqué pourquoi et comment l'intégration de la dimension de genre est importante pour le réseau multipartite lui-même, il peut présenter l'impact de la dynamique du genre sur la radicalisation des personnes et leur participation à l'extrémisme violent. Un cadre d'analyse de genre est établi et peut être utilisé par les participants en relation avec le scénario.

Les participants sont ensuite divisés en petits groupes, soit composés uniquement des membres du réseau multipartite, ce qui peut aider le groupe, soit composés de membres de différents réseaux, ce qui peut être intéressant pour échanger des points de vue différents.

À l'aide de scénarios, les sous-groupes travaillent lors de sessions courtes (15-20 minutes) et doivent appliquer la grille du genre à un scénario. Ils sont invités à présenter plusieurs exemples de :

- processus de radicalisation genrée ou moteurs de l'extrémisme violent
- stratégies de recrutement genrées
- rôles et participation des hommes et des femmes

Ce travail peut ensuite être présenté en séance plénière et discuté au sein des groupes. Ensuite, le modérateur peut travailler sur une deuxième partie de la session en discutant de l'intégration du genre et de l'intersectionnalité dans la planification de la réponse. Il peut s'agir d'un examen plus approfondi des différents objectifs stratégiques et opérationnels institutionnels des membres du réseau multipartite. Par exemple, les réponses doivent tenir compte du fait que l'objectif principal de la police et des organisations de sécurité est la sécurité publique, alors que l'objectif principal des travailleurs sociaux peut être la sécurité individuelle d'une personne donnée.

Les participants peuvent ensuite être renvoyés dans leurs groupes de travail pour discuter de la manière dont les objectifs sont atteints en répondant aux scénarios, des méthodes et des approches qu'ils pourraient adopter et de la manière dont l'intégration de la dimension de genre pourrait améliorer l'efficacité de ces réponses, en leur demandant de définir plusieurs exemples pour chacun des points suivants :

- préjugés institutionnels
- impact stratégique
- efficacité opérationnelle

Enfin, ces informations peuvent être transmises et discutées en séance plénière. La session se termine en mettant l'accent sur l'importance d'examiner les efforts du réseau multipartite dans une optique sexospécifique et intersectionnelle.

Résultats de la session :

En raison des différents contextes professionnels et personnels représentés dans les réseaux multi-agences, il est nécessaire d'examiner le réseau lui-même sous l'angle du genre pour garantir un engagement commun en faveur de l'intégration de la dimension de genre et de l'intersectionnalité. En commençant par regarder vers l'intérieur, les membres du réseau pourront être sur la même longueur d'onde lorsqu'ils appliqueront un cadre d'analyse de genre pour évaluer la radicalisation, le recrutement et la participation des individus à l'extrémisme violent dans leur contexte.

Il est impossible de comprendre et de traiter pleinement l'extrémisme violent dans le cadre d'efforts de prévention ou de désistement sans tenir compte de la manière dont les attentes en matière de rôles liés au genre et d'autres inégalités croisées contribuent à ces processus. C'est pourquoi une stratégie globale d'intégration de la dimension de genre est décrite afin d'encourager les approches du réseau multipartite qui tiennent compte de la dimension de genre et qui la transforment.

Weitere Ressourcen:

<https://rusi.org/podcasts/decoding-counterterrorism/episode-1-examining-multi-faceted-impacts-gender-counterterrorism>

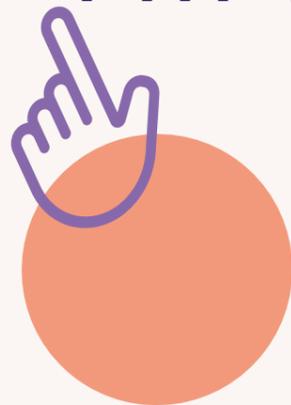
<https://www.dcaf.ch/gender-preventing-violent-extremism-and-countering-terrorism>

<https://www.routledge.com/Gender-Mainstreaming-in-Counter-Terrorism-Policy-Building-Transformative/White/p/book/9781032048826>

<https://www.ipinst.org/2022/06/masculinities-and-violent-extremism>

<https://www.globalcenter.org/resource/gender-and-preventing-and-countering-violent-extremism-policy-toolkit/>

https://www.unodc.org/documents/Gender/Thematic_Gender_Briefs_English/Terrorism_brief_23_03_2020.pdf



MODULE 4 - COMPRENDRE LA SITUATION LOCALE EN MATIÈRE DE RISQUES

Pourquoi est-ce important ? Pour que votre collaboration puisse lutter efficacement contre la radicalisation, il est important de dresser un tableau riche, holistique et précis des parcours de radicalisation dans votre contexte local. Si les facteurs individuels qui peuvent pousser les individus vers (et les éloigner de) l'action violente, tels que la recherche de sensations fortes, la quête d'identité et le sentiment d'injustice, sont similaires d'une localité à l'autre, ils peuvent se combiner à des facteurs spécifiquement locaux pour former des parcours de radicalisation qui interagissent ensemble pour former un profil local unique, un peu comme les différentes pièces d'un puzzle.

L'utilisation d'un modèle à plusieurs niveaux, comme le montre la figure 6, permet de saisir la manière dont les facteurs individuels peuvent interagir avec le contexte local/régional et les tendances structurelles plus larges. Dans le modèle multi-niveaux de la radicalisation, nous pouvons penser à trois niveaux différents au sein desquels les moteurs de la radicalisation opèrent.

- 1) Au **niveau micro ou individuel** : les facteurs de risque, par exemple, le sentiment d'injustice ou le besoin d'un sentiment d'appartenance
- 2) Au **niveau méso ou social** : par exemple, la rencontre avec l'extrémisme par des amis dans un groupe de prière ou un groupe de supporters de football
- 3) Au **niveau macro ou structurel** par exemple, la désindustrialisation, les changements démographiques, la criminalité, le racisme institutionnel ou la pauvreté structurelle.

Dans la pratique, aucun niveau ne domine, c'est leur interaction qui détermine les voies de la radicalisation. L'utilisation du modèle à plusieurs niveaux encourage une compréhension holistique de la radicalisation qui reconnaît la façon dont différents facteurs contribuent aux parcours de radicalisation plutôt que des explications mono-causales, comme les privations, le manque d'appartenance, etc. Si nous reprenons l'exemple de Marc, que nous avons mentionné dans le module 1, il éprouve un sentiment de frustration et d'isolement et connaît des difficultés financières (facteurs individuels) parce qu'il ne peut pas voir ses amis à la salle de sport et dans les bars (facteur social), qu'il participe à la scène musicale (facteur social) et aux groupes Telegram (facteur social). Son sentiment de frustration est exacerbé par les restrictions liées au confinement et ses inquiétudes quant à la démographie (structurelles).

Il faut également noter les lieux où il peut être exposé à des idées extrémistes : salle de sport, espace numérique, scène musicale, etc. Clause de non-responsabilité : cela ne signifie pas que ces lieux doivent être collectivement sécurisés, mais vous devez être conscient des endroits spécifiques de votre région où les gens peuvent entrer en contact avec des idées extrémistes.

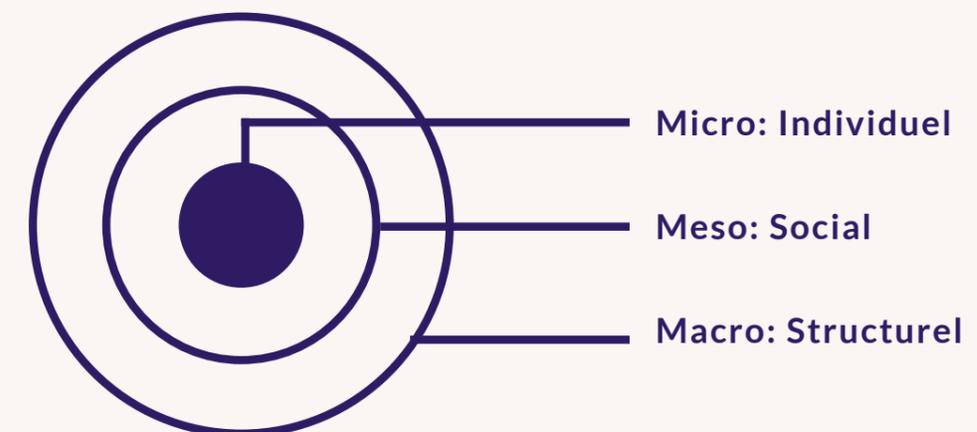


Fig. 6 : Modèle multi-niveaux de la radicalisation par Marc Sageman

APPROFONDIR LA COLLABORATION ET RENFORCER LES RELATIONS

MODULE 5 - INTRODUCTION AUX MODÈLES DE THÉORIE DU CHANGEMENT

Pourquoi est-ce important ? Une fois que vous avez décidé de travailler en collaboration, que vous avez identifié les acteurs appropriés et que vous vous êtes penché sur la question des risques, il est essentiel pour la réussite de la collaboration que les partenaires aient une vision claire et partagée des objectifs globaux et des résultats à long terme. Ce module propose une introduction aux modèles de *théorie du changement* comme méthode pour obtenir un consensus ou, au minimum, un alignement (si le consensus n'est pas atteint) sur des objectifs communs. Les modèles de *théorie du changement* (TdC) sont utiles aux équipes qui commencent à collaborer pour fixer des objectifs communs et convenir de résultats, mais ils conviennent également aux équipes établies comme point de référence pour suivre leurs progrès et évaluer leurs performances par rapport aux objectifs qu'elles se sont fixés.

La littérature sur les modèles de TdC est vaste (voir d'autres ressources) mais, dans sa forme la plus élémentaire, une TdC est une carte logique qui trace le chemin entre ce que vous faites (activités) et le changement social que vous souhaitez opérer (objectif et résultats à long terme). Pour illustrer ce propos, la figure 8 présente un modèle de TdC d'un projet fictif appelé Conversations communautaires (CC) qui cherche à réduire l'influence de l'extrémisme de droite (objectif) en organisant des groupes de discussion communautaires (activités) dans des zones confrontées à des conflits communautaires. La carte logique montre les résultats que le projet produira pour atteindre ses objectifs et ses résultats à long terme. Souvent, il peut y avoir plusieurs voies entre ce que nous faisons et ce que nous espérons réaliser. Dans notre exemple, nous avons une voie qui est à l'écoute des citoyens et les responsabilise (à gauche) et une autre qui cherche à changer les attitudes face aux différences et aux stéréotypes (à droite). Les deux voies mènent au même objectif et aux mêmes résultats à long terme, et toutes deux reposent sur des hypothèses cachées. A savoir que l'autonomisation des citoyens et leur ouverture à la différence conduiront à une diminution des conflits communautaires. L'un des avantages que les TdC apportent à la collaboration est la discussion collective de la logique qui relie les résultats supérieurs et inférieurs. Elle peut mettre en évidence des hypothèses cachées qui peuvent ne pas être partagées ou claires pour tous les membres de l'équipe.

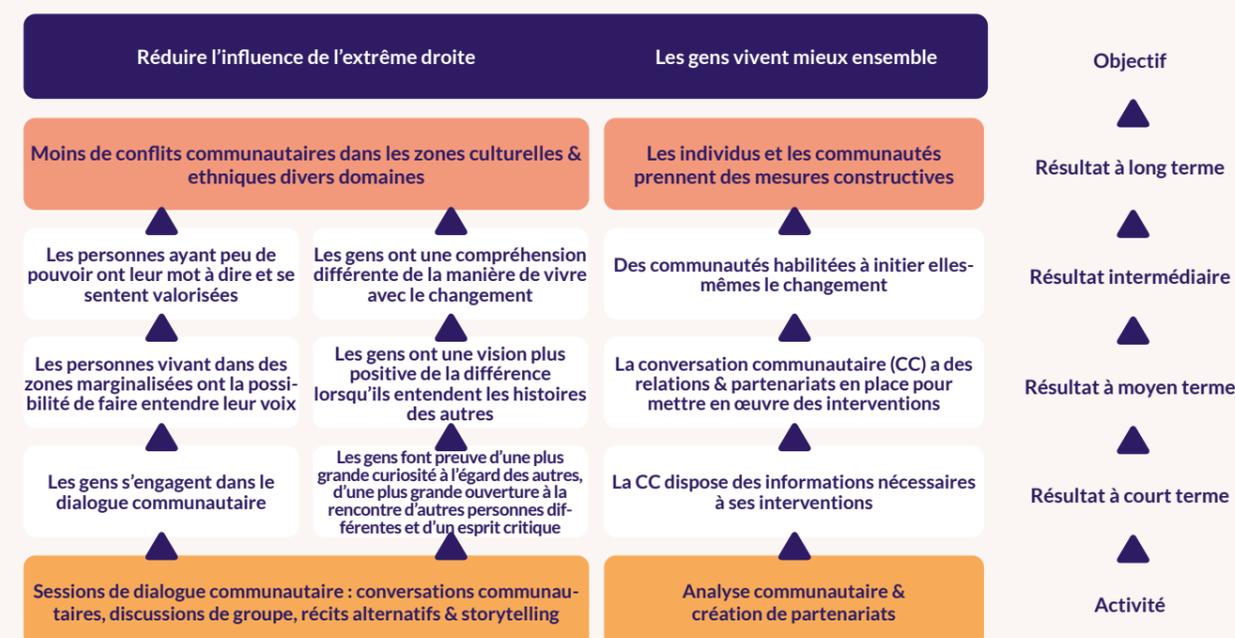


Fig. 8 : exemple de TdC pour un projet de prévention

Les éléments de base d'un cahier des charges ou d'un modèle logique sont les suivants :

- **L'objectif** fait référence au but ultime d'un projet et au changement le plus important auquel il entend contribuer, mais qu'il ne pourra peut-être pas réaliser à lui seul (mais avec l'aide d'autres projets et réseaux). Dans notre exemple, il s'agit de réduire l'influence d'un groupe d'extrême droite. Le projet peut contribuer à cet objectif global, mais pour l'atteindre pleinement, d'autres apports extérieurs sont nécessaires.
- **Les résultats à long terme** sont les changements les plus importants qu'un projet peut réaliser par lui-même. Il peut s'agir de changements de comportement et d'attitudes. Pour notre projet fictif, le résultat à long terme est de réduire les conflits communautaires dans des zones ethniquement et culturellement diverses, ce qui implique à la fois un changement de comportement et d'attitude. Comme pour tous les résultats, à des fins d'évaluation ou de suivi, il peut être rattaché à un indicateur mesurable, c'est-à-dire que la réduction des conflits communautaires pourrait être prise en compte par les statistiques sur les crimes de haine.
- **Les résultats intermédiaires** sont les résultats à moyen terme d'un projet qui devraient être obtenus à la fin du projet et qui mènent aux résultats à long terme. On peut les considérer comme les étapes logiques à franchir pour atteindre les résultats à long terme. Dans cet exemple, on suppose que le fait que les gens aient l'impression d'être entendus et qu'ils soient plus à l'aise avec la différence réduira les conflits au sein de la communauté.
- **Les résultats intermédiaires** sont les effets à court terme d'un projet. Il peut s'agir de changements dans les capacités, tels que l'amélioration des connaissances, des compétences ou des attitudes. Les résultats intermédiaires sont ce qui doit être en place ou se produire pour que les résultats de plus haut niveau se produisent.
- **Les activités** font référence à ce qu'un projet fait réellement. Il s'agit des actions entreprises ou du travail effectué. Dans ce cas, il s'agit de séances de dialogue communautaire où les gens ont la possibilité de faire entendre leur voix et de remettre en question les stéréotypes sur les autres. Il est important de noter que cela devrait inclure tous les aspects du projet, y compris l'administration et la communication, et pas seulement la production de résultats. (Adapté à partir de *Resilient Cities [villes résilientes]*, Diego Muro)

Messages clés :

- Les modèles de TdC, dans leur forme la plus simple, sont un moyen de conceptualiser les liens logiques entre ce que l'on va faire (activités) et ce que l'on veut atteindre (objectifs). Les résultats sont les étapes logiques entre vos activités et vos objectifs.
- Avoir une idée claire de ce que l'on veut réaliser est essentiel au succès de toute collaboration et permet de surmonter certaines des difficultés liées aux différentes perspectives et rôles professionnels (voir module 2).
- Le processus d'élaboration d'une TdC est un exercice de collaboration qui contribue à promouvoir une compréhension commune des objectifs d'un projet entre les partenaires et des résultats nécessaires pour les atteindre.
- Les modèles de TdC ont des avantages internes et externes. Discuter des objectifs et des résultats en collaboration favorise la cohésion de l'équipe et clarifie les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe, ainsi que ce que l'on attend d'eux. Pour les parties prenantes externes (bailleurs de fonds/politiciens), les modèles de TdC peuvent constituer un point de référence pour juger de la réussite du projet et un outil permettant de communiquer clairement aux autres les objectifs du projet (voir les modules 8 et 7).

Exercice 1 : fixer les objectifs et les résultats (20 minutes)

L'objectif de cet exercice est de fournir une introduction à la création d'un modèle de TdC. La tâche semble simple, mais l'une des parties les plus difficiles de la rédaction d'un cahier de charges consiste à déterminer vos objectifs et résultats généraux et à être en mesure de les distinguer. Il existe plusieurs astuces pour y parvenir. La première consiste à réfléchir au changement que vous souhaitez apporter. Par exemple, si votre projet vise à empêcher les jeunes de se radicaliser, vous pouvez vous demander *pourquoi* ? En demandant pourquoi, vous passerez à des objectifs de plus haut niveau, comme dans le cas présent la prévention des dommages à la société et à l'individu. Continuez ainsi jusqu'à ce que vous ne puissiez pas aller plus haut, ce qui est votre but ultime. Une autre façon utile d'identifier les objectifs est d'utiliser un énoncé de problème. Identifiez le problème que votre collaboration cherche à résoudre, à savoir la radicalisation des jeunes, retournez-le et déterminez votre objectif/résultat à long terme, à savoir l'amélioration du sens de la participation et de la citoyenneté des jeunes. À ce stade, la quantité est plus importante que la qualité. Faites un brainstorming en équipe en écrivant vos objectifs et résultats souhaités sur des post-it et mettez-les sur papier.

Exercice 2 : différencier les objectifs, les résultats à long terme et les résultats intermédiaires (30 minutes)

L'exercice 1 devrait vous avoir permis de définir un certain nombre d'objectifs et de résultats. En tant qu'équipe, vous devez maintenant structurer vos objectifs et vos résultats dans une structure hiérarchique, comme le montre la figure 8. Les objectifs doivent figurer en haut de la page et les résultats qui mènent à ces objectifs en dessous, dans une chaîne logique. Considérez les résultats comme les étapes logiques pour atteindre ces objectifs. L'exercice doit être entrepris en ouvrant un espace de discussion et avec la participation de tous les membres de l'équipe. L'objectif est de parvenir à un consensus sur la voie logique à suivre entre votre objectif et vos activités. Une discussion ouverte peut faire apparaître des différences dans la définition des objectifs et les liens entre les résultats et les objectifs. Dans la mesure du possible, il faut viser le consensus ou, a minima, la complémentarité ou l'alignement. Vous pouvez ne pas être d'accord sur l'objectif de votre projet – soit le désengagement, soit la réhabilitation –, mais l'important est d'aller dans la même direction. Ce n'est qu'en faisant apparaître les différences que les équipes peuvent négocier avec succès les différents points de vue qui découlent de la diversité des rôles professionnels.

Acceptez qu'il puisse y avoir plusieurs voies pour atteindre le même objectif. Par exemple, si votre objectif/résultat à long terme est d'empêcher les jeunes de s'engager dans l'extrémisme violent, un parcours pourrait s'intituler « renforcement du sens de la citoyenneté », avec des résultats tels que davantage d'engagement démocratique, une meilleure compréhension du fonctionnement de la démocratie, ou encore un renforcement du sentiment d'appartenance en tant que résultats intermédiaires et immédiats menant à ce parcours. Une

deuxième voie (vers le même objectif) pourrait consister à accroître la résilience des jeunes face à l'extrémisme, en améliorant la sensibilisation aux risques de radicalisation, la pensée critique et la culture digitale.

Résultats de la session :

L'exercice offre les avantages suivants :

- une introduction de base aux modèles CDC/logiques
- une compréhension commune du changement que votre collaboration cherche à réaliser et un aperçu des étapes logiques à suivre pour atteindre ces objectifs
- la mise en évidence des différences de perspective, de définition des objectifs et des moyens d'atteindre ces objectifs entre les partenaires

Autres ressources :

Centre for Theory of Change: Source Book for Facilitators leading Theory of Change Development Sessions

Centre for Theory of Change: Theory of Change Basics

New Philanthropy Capital: Theory of Change in 10 Steps

Grassroots Collective: Linking Goals and Outcomes

Strong Cities Network: Chpt.5. Developing & Implementing Local Action Plans for P/CVE in E. Africa

MODULE 6 - MISE EN PRATIQUE (SUR LA BASE DE SCÉNARIOS)

Pourquoi est-ce important ? Ce module diffère des précédents car il est entièrement basé sur des exercices. L'objectif est de mettre en pratique les connaissances acquises dans la première partie. Ce faisant, vous serez en mesure d'évaluer dans quelle mesure votre équipe est outillée pour relever les défis liés à la conception de processus d'intervention collaborative dans le domaine de la radicalisation. Dans la vie réelle, lorsque les membres d'un réseau se réunissent pour collaborer, ils ont accès à différents niveaux et profondeurs d'information. Dans ce cas, toutes les parties prenantes disposent des mêmes quantités d'informations. Dans le cadre de cet exercice, il est intéressant de noter que l'élimination des déséquilibres en matière de connaissances et d'informations brise la dynamique traditionnelle au sein d'un réseau.

Les modules précédents ont couvert les fondements de la collaboration. Dans ce module, vous mettrez en pratique ce que vous avez appris dans le cadre d'un exercice basé sur un scénario. En utilisant un scénario dynamique et évolutif, votre équipe devra se demander si elle dispose des bonnes personnes pour répondre à une situation de risque changeante ou si elle doit faire appel à de nouvelles personnes pour collaborer. Au fur et à mesure que le contexte change et que l'affaire progresse, il faut également réfléchir à la manière de définir les rôles et les responsabilités, et à la personne chargée de la coordination générale du processus.

Exercice : travailler sur un scénario (60 - 90 minutes)

L'exercice utilise le scénario de Jörg. Le scénario de base est divisé en trois étapes. Chaque étape implique un apport supplémentaire d'informations qui imite la progression d'un dossier au fur et à mesure que de nouvelles informations sont recueillies. À chaque étape, différentes questions sont posées à l'équipe, qui couvrent globalement les thèmes suivants : évaluation des risques, travail en commun et responsabilités. Pour réaliser l'exercice, les trois parties du scénario doivent être imprimées sur des feuilles de papier séparées. L'exercice commence par la première partie du scénario sans que les participants aient vu les données supplémentaires. Les questions doivent être utilisées pour structurer la discussion et la discussion doit être résumée sur une feuille de papier *flipboard*.

Plusieurs termes peuvent (ou non) vous être familiers. Voici un petit glossaire :

Le lien : Eine deutsche linke politische Partei

Division Azov : Eine Einheit des ukrainischen Militärs, die mit extremistischen nationalistischen Gruppen in Verbindung gebracht wird

Zigger : Eine von Rechtsextremen verwendete rassistische Beleidigung für Russen

Shitposting : Die Veröffentlichung von Inhalten, die absichtlich ironisch oder provokativ sind, um eine Reaktion hervorzurufen

Fichier CAO : Un fichier de conception assistée par ordinateur est un format de fichier numérique qui contient des plans, des instructions pour des conceptions 2D ou 3D utilisées par une imprimante 3D

Première partie : évaluation (20 minutes)

L'équipe doit commencer par lire le scénario suivant, puis utiliser les questions ci-dessous pour structurer la discussion sur la manière dont elle juge le risque de radicalisation dans le cas de Jörg, en se demandant si elle dispose des informations nécessaires et des compétences adéquates pour porter un jugement éclairé et précis.

Jörg est un lycéen de 17 ans dans une ville allemande de taille moyenne. C'est un garçon tranquille et un peu solitaire, les professeurs ne le connaissent pas très bien car il ne pose pas de problèmes, il a des notes moyennes mais a du mal avec la grammaire et l'orthographe. Il a tendance à ne pas parler beaucoup en classe et n'a que 2 ou 3 amis. En dehors de l'école, il aime fabriquer des modèles militaires, regarder des vidéos et passe beaucoup de temps en ligne. Jörg vit avec son père et sa mère dans un appartement. Sa mère est secrétaire et son père est employé dans les services municipaux. Ils ont tous deux une vision du monde de gauche et sa mère est un membre actif de Die Linke (Le lien). Il a un frère de 23 ans qui vit loin de chez lui et travaille comme kinésithérapeute.

Son professeur remarque son intérêt croissant pour la guerre d'agression russe contre l'Ukraine et son soutien à l'Ukraine. Lors d'un autre entretien avec l'enseignant, il fait l'éloge des volontaires qui vont se battre en Ukraine et dit que davantage de personnes devraient faire de même. L'enseignante lui demande où il trouve ses informations et il lui montre des publications sur la Division Azov, des chaînes de réseaux sociaux qui en font la promotion et des profils de combattants de la Division Azov. Une semaine plus tard, Jörg se retrouve dans une discussion houleuse avec un autre étudiant qui souligne les liens entre les groupes nationalistes extrêmes et le bataillon Azov. Jörg devient violent, traitant l'autre étudiant de « fan de Zigger », ce qui se termine par un conflit physique. En conséquence, l'enseignant appelle les parents du jeune homme et leur demande de le rencontrer.

L'équipe doit disposer de 5 minutes pour lire le scénario, puis de 15 minutes pour discuter en groupe des questions suivantes :

- Y a-t-il un risque ?
- Quels sont les risques et pourquoi ?
- Disposez-vous de toutes les informations nécessaires pour évaluer le risque ?
- Disposez-vous des personnes adéquates pour évaluer les risques ?

Partie 2 : travailler ensemble (15 minutes)

La partie 2 du scénario doit être donnée à l'équipe sans qu'elle l'ait vue auparavant. L'apport d'informations supplémentaires leur donne une meilleure idée de la situation de Jörg en matière de risque, ce qui devrait modifier leur perception du risque. Comme une grande partie du risque provient de l'activité numérique de Jörg, il est peut-être temps d'impliquer de nouveaux partenaires possédant les compétences nécessaires.

Après la rencontre avec l'enseignant, les parents de Jörg lui demandent de leur donner accès à son téléphone. Réticent au début, il leur donne les mots de passe de ses comptes. Ils consultent ses comptes de réseaux sociaux et découvrent avec stupeur qu'il échange des vidéos gore contenant des séquences de combat en Ukraine dans un groupe de discussion Telegram appelé Blutwaffen, qui compte 45 abonnés. Si de nombreux chats de la chaîne sont humoristiques, voire un peu puérils, certains sont ouvertement racistes, antisémites et parfois pornographiques. Lorsque ses parents lui demandent des explications sur ces groupes de discussion, Jörg en rit et dit qu'il s'agit simplement de 'shitposting' ['poster des conneries'], que les commentaires ne sont pas destinés à être pris au sérieux et que ses parents réagissent de manière excessive. Ils lui demandent qui d'autre participe à ces discussions et Jörg répond qu'il s'agit 'simplement de personnes qu'il a rencontrées en ligne'. Inquiets de ce qu'ils ont découvert, ils reprennent contact avec l'enseignant.

- Qu'est-ce qui a changé ? Revenez sur les premières questions.
- Quelles sont les agences impliquées aujourd'hui ?
- Comment les connaissez-vous ?
- Font-ils partie de votre réseau actuel ?
- Si ce n'est pas le cas, quelle est votre relation avec elles ?

Troisième partie : post-condamnation (15 minutes)

La troisième partie révèle toute l'étendue de la radicalisation de Jörg, qui est passé d'un espace pré-criminel à un espace criminel et à la condamnation qui s'est ensuivie. La libération de Jörg devrait amener l'équipe à se demander qui est responsable de l'atténuation du risque de radicalisation de Jörg après sa libération et comment gérer l'implication des différents partenaires dont les rôles sont liés à la supervision post-condamnation.

Après que l'enseignant a fait part de ses inquiétudes à la police, celle-ci confisque l'ordinateur de Jörg et celui-ci est reconnu coupable de six délits de terrorisme après qu'une recherche sur le disque dur a révélé qu'il était en possession et avait partagé des séquences vidéo de l'attaque terroriste de Christchurch et avait téléchargé des fichiers CAD pour des armes à feu imprimées en 3D. Il est condamné à six mois de détention dans un établissement pour jeunes délinquants. Il est libéré après avoir purgé quatre mois. Il retourne vivre chez ses parents, bien qu'il ait maintenant 18 ans et qu'il préférerait vivre avec son frère.

- Quel est votre plan pour gérer la libération de Jörg ?
- Quels sont les partenaires à impliquer ?
- Qui coordonnera et supervisera le processus ?
- Existe-t-il des difficultés liées à la collaboration, par exemple en matière de partage d'informations, de protocole, de confiance, etc.

Résultats de la session ::

L'exercice devrait permettre à l'équipe d'obtenir les résultats suivants :

- Une évaluation de l'état actuel de votre collaboration afin de voir si vous disposez de tous les partenaires et de toutes les compétences nécessaires pour déterminer le niveau de risque dans les cas individuels de radicalisation.
- Si nécessaire, identifier des partenaires supplémentaires pour évaluer les risques. Qui pourrait être impliqué dans votre réseau de manière formelle ou au cas par cas ?
- Un cadre/protocole permettant d'intégrer de nouveaux partenaires si nécessaire.
- Une idée de la personne responsable de la coordination générale.

La cartographie des atouts communautaires est une méthode utile pour identifier les organisations, les institutions et les individus qui peuvent établir des liens avec les communautés avec lesquelles vous souhaitez vous engager. Une approche basée sur les atouts permet de contourner plusieurs des défis qui peuvent constituer des obstacles à l'engagement communautaire, tels que la stigmatisation et l'impuissance. Elle part du principe que les communautés font partie de la solution plutôt que du problème, se concentre sur les forces d'une ville plutôt que sur ses faiblesses et promeut une éthique consistant à *travailler avec* la communauté plutôt qu'à *faire* à la communauté.

Messages clés :

- Un engagement significatif avec les communautés locales offre d'importants avantages opérationnels et normatifs à la P/CVE.
- Bien que les avantages soient évidents, les services publics sont confrontés à de nombreux défis lorsqu'il s'agit de s'engager avec les communautés locales dans un domaine politique aussi sensible que la P/CVE. En particulier lorsque les communautés se sentent visées/stigmatisées par la P/CVE.
- Une solution consiste à *faire avec* les communautés plutôt que de *faire pour*.
- Les organisations civiles, qu'elles soient informelles ou formelles, peuvent servir de passerelles vers les communautés avec lesquelles vous souhaitez vous engager.
- La cartographie des atouts de la communauté est un outil utile pour identifier les organisations de la société civile qui peuvent assurer la fonction susmentionnée.

Exercice 1 : cartographie des atouts en termes de communautés locales (45 minutes)

L'exercice est une cartographie des atouts en termes de communautés locales qui peut être utilisée pour cartographier les organisations qui peuvent vous aider à vous connecter aux communautés avec lesquelles vous souhaitez vous engager. Pour l'exercice, nous nous concentrerons principalement sur les organisations de la société civile (OSC), bien que l'exercice puisse être élargi à des individus (voix crédibles) / institutions (écoles) si l'on pense qu'ils apportent un meilleur lien avec les communautés.

Sur une grande feuille de papier, dessinez une série de cercles concentriques comme le montre la figure 10. Considérez le centre du cercle comme votre équipe et plus vous vous éloignez du centre, plus vous vous éloignez de votre équipe.



Fig. 10 : exemple I de cartographie des atouts de la communauté

1. Pensez aux OSC avec lesquelles vous entretenez déjà des relations. Inscrivez-les sur des post-it et placez-les sur la feuille avec les cercles concentriques. Plus ils sont proches du centre, plus ils sont proches de votre équipe.
2. Réfléchissez maintenant aux communautés avec lesquelles vous n'avez pas de relations et aux organisations de la société civile avec lesquelles vous pourriez travailler pour vous mettre en contact avec ces communautés. Là encore, notez-les sur des post-it et placez-les sur votre tableau en fonction de la distance qui les sépare de votre équipe. La figure 11 représente le graphique pour les deux exemples utilisés précédemment, à savoir une ville où un groupe islamiste tient des stands de *dawah* (en orange) et une ville où un groupe d'extrême droite fait campagne contre les sites d'hébergement pour demandeurs d'asile (en bleu).
3. Une dernière étape consisterait à dessiner des flèches de connexion entre les OSC et votre équipe, indiquant la direction de l'engagement (vous engagez-vous avec elles, viennent-elles à vous ou est-ce égal) et la force de la relation (plus la ligne est épaisse, plus la relation est forte).
4. Vous pouvez utiliser ce tableau pour structurer une discussion sur les relations que vous souhaiteriez nouer si vous n'en avez pas déjà et sur celles que vous souhaiteriez renforcer. Pensez aux groupes qui sont actuellement en dehors de votre cercle d'engagement.

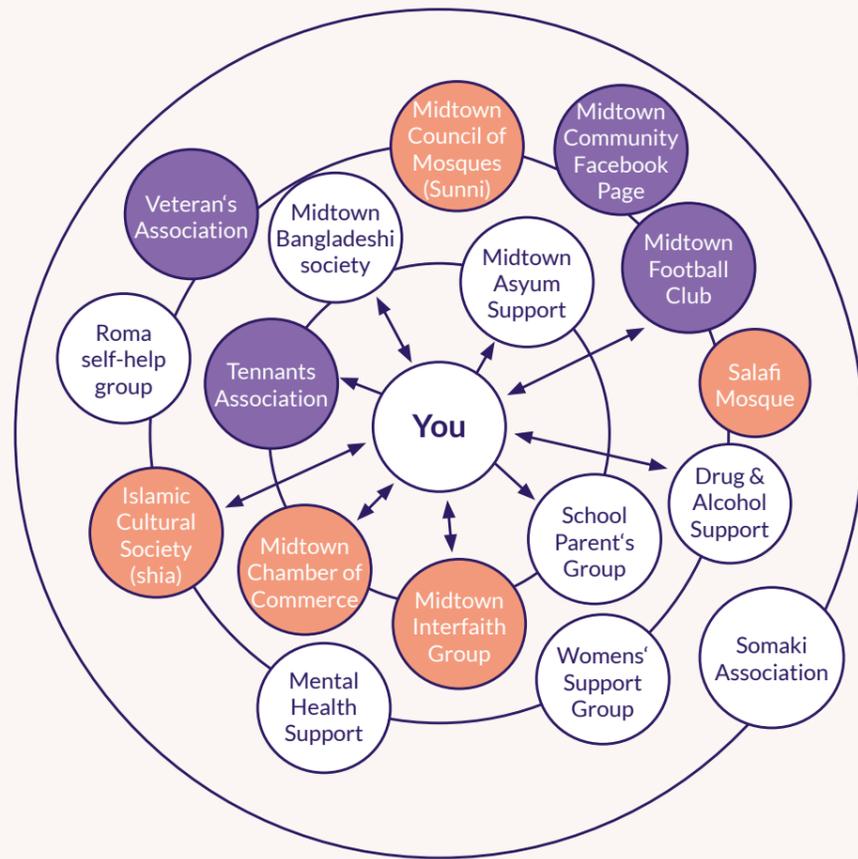


Fig. 11 : Exemple d'une carte des atouts de la communauté

Résultats de la session :

L'achèvement du module permet à l'équipe d'obtenir les résultats suivants :

- Comprendre pourquoi il est important d'avoir les communautés locales 'de son côté' dans le travail de P/CVE et des défis à relever pour obtenir leur adhésion.
- Une vue d'ensemble de ce que nous considérons comme des communautés et des différentes façons d'entrer en contact avec elles.
- Une appréciation des avantages de la cartographie des atouts de la communauté.
- Une vue d'ensemble du paysage local des organisations de la société civile et des communautés qu'elles peuvent vous aider à associer à votre travail.
- Identification des domaines dans lesquels l'engagement communautaire est fort et de ceux dans lesquels il pourrait être renforcé.

Autres ressources :

Preston Council: The Community Mapping Toolkit

Nesta: Asset Based Community Development for Local Authorities

Sustaining Communities Blog: What is Asset-based Community Development?

Seminal piece on meaningful engagement: Sherry Arnstein. Ladder of Participation

For good discussion of Ladder of Participation: Organising engagement

MODULE 8 - OBTENIR L'ADHÉSION DES RESPONSABLES POLITIQUES

Pourquoi est-ce important ? Outre les organisations de la société civile, les responsables politiques locaux contribuent également à impliquer les communautés locales dans le travail de prévention et de répression. Au niveau le plus fondamental, ils sont des leaders communautaires qui représentent et défendent les communautés pour lesquelles ils ont été élus et peuvent nous aider à nous engager auprès de celles-ci comme indiqué dans le module précédent. Plus prosaïquement, surtout dans un domaine politique aussi sensible, les élus peuvent jouer un rôle essentiel dans la négociation des compromis entre la nécessité d'agir au niveau local, des politiques nationales parfois impopulaires, la garantie des ressources (financement) dont les partenariats multipartites ont besoin pour être efficaces et la négociation des structures bureaucratiques qui peuvent faire obstacle à la collaboration entre les différentes institutions et organisations. La lenteur du processus décisionnel dans les organisations bureaucratiques et hiérarchiques a été citée par la quasi-totalité des participants au projet comme un obstacle majeur à l'efficacité du partenariat multipartite. Ce point a également été abordé dans le cadre du programme de mentorat. Notamment, les villes qui ont traité ces questions avec le plus de succès sont celles qui ont obtenu l'adhésion du maire pour leur partenariat multipartite. En termes simples, obtenir l'adhésion du leadership politique au plus haut niveau peut aider à lancer le partenariat multipartite en dégageant des ressources (temps, personnel et financement) et à le faire avancer de manière critique une fois que le travail de base a été effectué.

La principale technique utilisée pour susciter l'adhésion des responsables politiques locaux est le lobbying. Bien que le terme 'lobbying' puisse avoir une connotation négative, il est utilisé ici pour obtenir le support des responsables politiques envers les partenariats multipartites dans le cadre de la P/CVE. L'objectif de ce module est de développer des stratégies pour obtenir un tel soutien politique. Il existe des principes de base pour atteindre cet objectif :

- Soyez bien informé de ce qui se passe dans votre région.
- Utiliser ces informations pour créer une histoire simple et cohérente. Les histoires sont un élément essentiel de la communication et de la médiation de l'expérience humaine. Elles ont également une résonance émotionnelle, ce qui est essentiel.
- Ayez une idée claire de ce dont vous avez besoin et de ce que vous demandez pour que votre projet aboutisse. Les élus ont des calendriers très serrés, ils privilégient avant tout la clarté et la concision.
- Identifier la meilleure personne avec laquelle vous pouvez prendre contact. Quels sont les domaines dont il ou elle a la charge ? Son orientation politique compte-t-elle ? Quelle est son influence ?
- Une fois que vous savez qui vous voulez contacter, comprenez ce qui les motive. Y a-t-il des causes et des questions spécifiques qu'ils ou elles défendent ou qui leur tiennent à cœur ? Comment fonctionne le système juridique et politique dans lequel ils ou elles travaillent ?
- Une fois que vous avez compris ce qui motive le ou la responsable politique avec lequel vous voulez dialoguer, affinez votre récit en fonction de ses objectifs et de ses ambitions. Efforcez-vous de bien connaître et d'étudier les responsables politiques locaux auxquels vous souhaitez vous adresser. Concentrez-vous sur leur point de vue et cherchez un terrain d'entente entre vos objectifs et les leurs. Quelle valeur/quels avantages votre projet peut-il leur apporter ?
- Surtout, n'ayez pas peur de travailler avec l'émotion. Le contenu émotionnel touche profondément les gens, ce qu'une simple présentation de faits ne peut jamais faire. L'essentiel n'est pas d'être manipulateur, mais d'utiliser les émotions de manière à donner à quelqu'un un sentiment auquel il peut s'identifier et avec lequel il peut travailler. Comme nous le savons tous, la P/CVE est un sujet qui suscite de vives émotions liées notamment à la protection contre les risques (en particulier les jeunes), la justice sociale, l'utilisation de la violence, etc.

Exercice 1 : stratégies de gestion de l'engagement politique (45 - 60 minutes)

L'exercice permet de tester vos compétences en matière de lobbying dans une application pratique à une série de scénarios auxquels vous pourriez être confronté et qui constituent un défi pour la réussite de votre partenariat multipartite. Prenez une sélection des scénarios décrits ci-dessous (min. 3) et consacrez 15 minutes à l'utilisation de certains des points soulignés ici pour discuter avec votre équipe d'une stratégie permettant de répondre à la situation.

1. Un attentat terroriste a été perpétré dans une ville voisine. La colère est grande à l'égard de la communauté dont sont issus les auteurs de ces actes. Les militants font pression sur vos responsables politiques pour qu'ils adoptent une attitude intransigeante à l'égard de la communauté de votre ville. Ce n'est pas l'orientation de votre stratégie actuelle. Comment allez-vous réagir ?
2. Certains responsables politiques de votre ville ont été invités à soutenir une campagne locale visant à rendre justice aux victimes d'agressions sexuelles commises par des immigrants. Vous vous interrogez sur les acteurs et les véritables motivations de la campagne et vous estimez qu'il faut éviter l'implication des responsables politiques. Comment pouvez-vous aborder cette question ?
3. Certains de vos responsables politiques hésitent à exprimer leur soutien à votre stratégie, de peur d'être la cible d'abus ou de harcèlement de la part d'activistes, en particulier en ligne. Que pouvez-vous faire pour atténuer ce risque et les rassurer ?
4. Vous avez élaboré une stratégie locale de P/CVE pour votre ville. Votre ville n'est pas confrontée aux mêmes problèmes que d'autres villes de votre pays et, par conséquent, les activités de P/CVE y sont très limitées. Les responsables politiques examinent le budget et envisagent de réduire le budget de la P/CVE car ils ne voient pas de menace. Comment réagissez-vous ?
5. Vous n'avez pas de stratégie locale pour lutter contre l'extrémisme violent dans votre ville et les responsables politiques semblent peu intéressés et peu conscients de la situation. Comment les convaincre de la nécessité d'une stratégie ? Quels éléments doit-elle comprendre ?
6. Vous disposez d'une stratégie de P/CVE. Cependant, vos responsables estiment qu'il faut mettre davantage l'accent sur la protection des espaces publics et travailler avec les services de sécurité pour identifier les délinquants violents qui ont un passé d'activisme politique pour identifier le 'terrorisme' plutôt que de s'appuyer sur votre modèle social actuel. Que faites-vous ?
7. Afin de maintenir son succès électoral, votre responsable politique a courtisé un groupe social particulier au sein de l'électorat. C'est ce groupe qui présente le plus grand risque en matière de P/CVE dans votre ville. Par conséquent, le responsable politique n'est pas enclin à soutenir un travail qui cible activement cette communauté, même s'il s'agit de renforcer la résilience et de changer les attitudes au sein de cette communauté. Comment aborder cette situation ?
8. La stratégie nationale de votre pays a été imposée par le gouvernement national. Cependant, le gouvernement national n'est pas du même avis que vos responsables politiques et, par conséquent, il ne souhaite pas soutenir la mise en œuvre de la stratégie nationale dans votre ville. Que faites-vous ?

Exercice 2 : jeu de rôle sur la gestion de l'engagement politique (45-60 minutes)

La dernière partie de l'exercice consiste à prendre l'un des scénarios que vous avez discutés et à faire un jeu de rôle (sur les éléments à prendre en compte lors de l'utilisation d'un jeu de rôle, voir le module 1) dans lequel l'un d'entre vous est le responsable politique et l'autre la personne qui essaie de faire pression pour obtenir sa collaboration. Prenez 5 à 8 minutes pour essayer de persuader le responsable politique de vous soutenir. Essayez de comprendre la question du point de vue du rôle que vous jouez. Si vous êtes le responsable politique, imaginez ce qui le motive ou non. Si vous êtes un membre du partenariat multipartite, réfléchissez aux arguments qui pourraient persuader le responsable politique.

Résultats de la session :

- Identifier les responsables politiques susceptibles de vous soutenir dans votre partenariat multipartite et de vous aider à atteindre vos objectifs
- Comprendre ce qui pourrait les motiver à le faire
- Développer des stratégies pratiques pour obtenir le soutien des responsables politiques locaux en faveur du partenariat multipartite
- Pratiquer les techniques de base du lobbying

RÉFLEXIONS ET PERSPECTIVES

S'il était clair dès le départ qu'il **n'existait pas de solution facile et universelle** aux problèmes rencontrés par le partenariat multipartite, la formation a soulevé plusieurs autres questions dépassant le cadre du projet. Nous pensons que ces thèmes seraient profitables à de futurs projets.

Tout d'abord, toutes les villes participantes ont souligné la nécessité d'étudier l'impact de l'espace digital et l'influence omniprésente des réseaux sociaux sur leur paysage extrémiste local. Lors de la formation, la ville suédoise de Malmö a présenté une vue d'ensemble de son approche de la surveillance de son espace digital local, que l'on peut trouver [ici](#). **Reconnaître l'influence de la sphère en ligne** dans les efforts locaux du partenariat multipartite n'a pas seulement des implications pour la composition de votre équipe – quels acteurs devriez-vous inclure dans ce partenariat – mais aussi pour les compétences et la sensibilisation des membres actuels de votre partenariat. Dans le cas de Jörg (voir module 6), il peut s'avérer nécessaire de **faire appel à des experts** pour déterminer si une personne est ironique ou si elle promeut un contenu extrémiste sur les réseaux sociaux. Cela peut également nécessiter une expertise supplémentaire pour savoir où chercher ce contenu en premier lieu. La nécessité de s'adapter et d'actualiser constamment notre compréhension de l'environnement extrémiste en ligne est évidente.

Les participants ont également souligné deux points liés à l'évolution de la situation en matière de risques. Une préoccupation concernant **l'influence croissante de l'extrémisme de droite et de l'extrémisme antidémocratique** lié aux théories du complot. La priorité accordée à ces deux projets était supérieure à celle des projets précédents organisés par les partenaires du consortium. La plupart des villes participantes ont identifié l'extrémisme de droite comme une préoccupation importante lors de l'élaboration de leur tableau des risques locaux. Dans le même temps, la majorité des partenariats multipartites dans le domaine de la prévention et de la répression ont été mis sur pied en réponse à des attaques islamistes très médiatisées. La question reste de savoir si les partenariats multipartites peuvent être idéologiquement agnostiques, c'est-à-dire également applicables aux différentes formes d'extrémisme, ou s'ils ont une capacité d'adaptation suffisante pour tenir compte d'un tableau des risques changeant qui englobe l'extrémisme de droite ainsi que de nouvelles formes d'extrémisme antidémocratique/hybride (pour plus d'informations sur ces nouvelles formes, voir la DSI 2021). À tout le moins, la lutte contre les différentes formes d'extrémisme nécessite l'intervention de différents experts. Tout au long de la formation, il est apparu clairement qu'il existe une lacune particulière dans la manière d'impliquer les communautés au sein desquelles l'extrémisme de droite cherche à recruter, par rapport à celles avec lesquelles nous nous engageons lorsque nous traitons de l'extrémisme islamiste. L'absence de points de contact évidents avec les publics auxquels les extrémistes cherchent à s'adresser est tout aussi criante lorsqu'il s'agit d'extrémisme antidémocratique/hybride, qui peut s'appuyer sur des groupes de population très variés.

Un autre défi important cité par les participants est la rapidité de la **prise de décision lorsqu'ils travaillent avec des organisations et des institutions bureaucratiques et souvent hiérarchiques**. Travailler avec de telles organisations signifie que la prise de décision peut avancer très lentement, en particulier dans un domaine politique aussi sensible et controversé. Lorsque plusieurs organisations intrinsèquement hiérarchiques collaborent, cela peut créer un effet multiplicateur qui ralentit encore le rythme de la prise de décision. Cet

effet peut être atténué par un rôle important de coordinateur au sein de votre partenariat multipartite. Une autre solution potentielle pour rendre le processus décisionnel plus réactif face à un tableau des risques qui peut évoluer rapidement consiste à obtenir l'adhésion des responsables politiques à un niveau aussi élevé que possible (module 8). Le fait qu'un dirigeant politique soit associé à votre collaboration peut contribuer à faire avancer les décisions. Toutefois, cette solution risque d'être imparfaite – même les dirigeants politiques se heurtent à l'inertie de la bureaucratie – et il serait utile d'examiner plus en détail la manière dont la prise de décision en collaboration peut être rationalisée.

Une **différence de compréhension est apparue dans l'utilisation du terme 'communauté'** dans le module sur le travail avec les communautés locales entre les pays anglo-saxons et les pays francophones. Alors que dans les premiers, le terme 'communauté' est souvent utilisé en référence à un groupe ayant des attributs ethniques ou religieux spécifiques, par exemple, une organisation de la société civile peut être perçue comme appartenant à la 'communauté musulmane', le terme n'a pas les mêmes connotations pour les pays francophones. L'une des causes de ces différences de compréhension peut provenir des approches du multiculturalisme et de l'assimilation des communautés d'origine immigrée adoptées par les différents pays. Nous n'avons pas eu le temps d'approfondir les implications de cette situation sur la collaboration, mais il est raisonnable de supposer que ces différences influent sur la sélection des partenaires communautaires et sur les personnes qu'ils sont censés représenter.

UNE HISTOIRE SANS FIN...

La collaboration n'est pas un processus linéaire avec une fin définie. Un travail actif est nécessaire pour maintenir et entretenir celle-ci au fil du temps. Les gens passent à autre chose et les choses changent. Par conséquent, votre collaboration doit pouvoir s'adapter au contexte changeant qui vous entoure. Un changement dans l'image du risque peut signifier que vous devez faire appel à de nouveaux acteurs possédant les compétences nécessaires, ce qui vous obligera à repenser certaines des questions que les modules cherchent à aborder.

Nous avons réuni huit villes présentant des profils de risque et des besoins différents afin de renforcer leurs équipes multipartites et d'identifier les facteurs qui permettent une collaboration efficace. Toutes se trouvaient à des stades différents de leurs projets de collaboration, certaines s'étant engagées dans le partenariat multipartite depuis longtemps, d'autres étant au début de leur parcours, et d'autres encore ayant l'expérience de la gestion d'un partenariat multipartite dans d'autres domaines, mais pas encore dans celui de la P/CVE. Au cours du projet, nous avons utilisé les idées et les expériences que les villes ont fournies pendant les formations pour développer davantage les outils et les exercices utilisés. L'ambition était de rassembler tout ce qui avait été jugé utile et que d'autres pourraient reprendre et utiliser à n'importe quel stade de leur collaboration.

Pour ceux qui démarrent leur partenariat multipartite, les outils du manuel peuvent les aider à faire décoller leur collaboration. Pour ceux qui disposent de réseaux plus établis, ils peuvent aider à adapter les projets à un contexte changeant. De nombreuses villes ont constaté qu'en apprenant et en entendant comment d'autres villes avaient abordé le partenariat multipartite, elles ont été rassurées et ont pu voir que ce qu'elles faisaient allait dans le bon sens. En mettant en évidence ce que nous appelons les fondements du partenariat multipartite, nous proposons une liste de contrôle permettant d'orienter les choix liés à la collaboration. Si vous envisagez d'impliquer un nouvel acteur ou de formaliser un protocole d'échange d'informations, posez-vous la question suivante : cela tient-il compte de l'empathie ou inclut-il des perspectives qui ont été traditionnellement exclues ? Utilisons-nous des termes qui sont compris de la même manière par tous les partenaires ? Si ce n'est pas le cas, travaillez avec les modules pertinents pour répondre à ces préoccupations.

Une question se pose quant à l'application plus large de ce manuel. Nous pensons que tout projet de collaboration gagnerait à prendre en compte les éléments constitutifs de la collaboration et les modules contenus dans le manuel. Toutefois, on pourrait faire valoir que si les principes de base de la collaboration sont les mêmes dans tous les

domaines, le niveau de contestation au sein de la P/CVE en fait un domaine qualitativement différent, ce qui crée des défis spécifiques qui sont plus importants peut-être que dans d'autres domaines. Dans la pratique, cela signifie qu'il convient d'insister plus lourdement sur certains éléments contenus dans les modules par rapport à ce que l'on ferait si cela concernait dans d'autres domaines.

Dans la première partie de ce manuel, nous avons proposé une série d'outils et d'exercices pour aider ceux qui cherchent à créer un partenariat multipartite dans le domaine de la P/CVE qui soit pertinent à tous les niveaux d'intervention, que votre équipe conçoive une intervention auprès d'un individu (tertiaire), de sa famille ou de son cercle social (secondaire) ou auprès de sections plus larges de la société, comme un projet visant à améliorer la culture numérique des jeunes (primaire). Dans la deuxième partie de la publication, nous faisons un zoom sur le niveau tertiaire afin de proposer une boîte à outils pour aider les travailleurs sociaux qui travaillent avec des individus qui ont des opinions ou des comportements extrémistes.

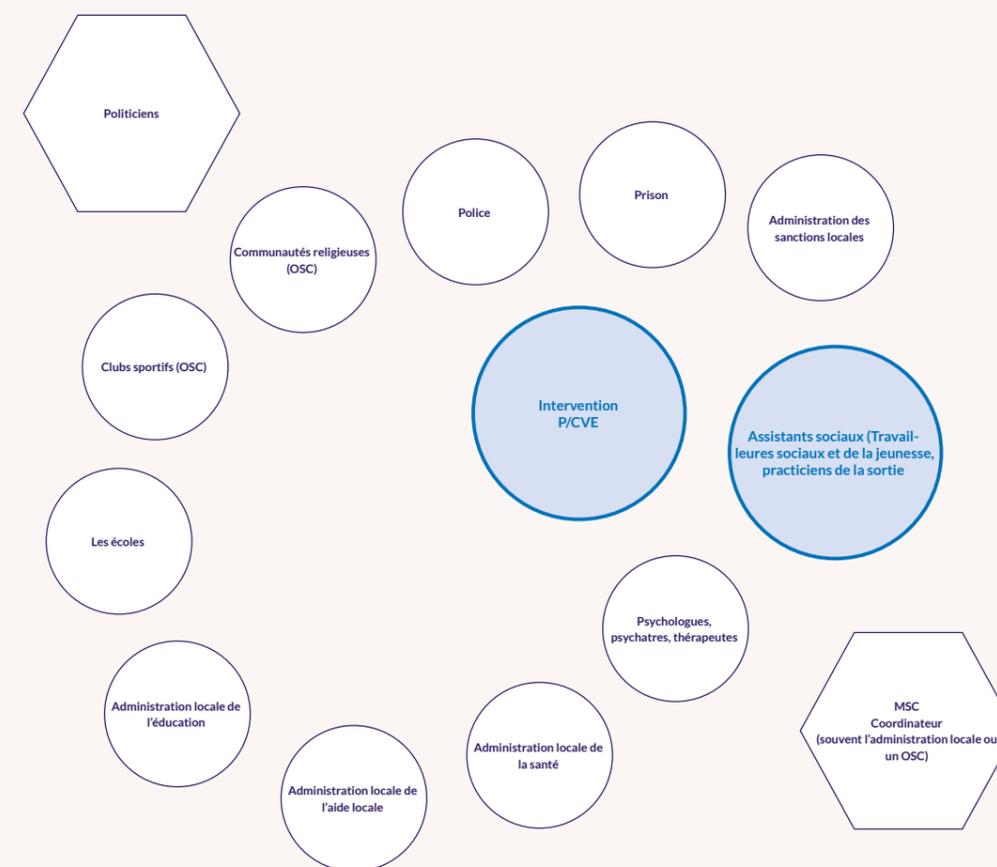


Fig. 12 : représentation visuelle de la voie II

INTRODUCTION AU VOLET II LE KIT DE DÉSISTEMENT (DESISTKIT) - UNE DISTANCIATION AXÉE SUR LES RESSOURCES ET LE GENRE

Cette partie du manuel a pour but de présenter et d'expliquer le *Kit de désistement (DesistKit)*. Alors que la première partie du manuel s'adresse à tous les acteurs impliqués dans la prévention et la répression, le *Kit de désistement (DesistKit)* est spécialement conçu pour les professionnels qui travaillent en étroite collaboration avec des individus ayant des opinions ou des comportements extrémistes. Il peut s'agir de travailleurs sociaux, de conseillers ou d'assistants sociaux qui rencontrent régulièrement des individus dans le but de les aider à s'éloigner de la pensée et des comportements extrémistes et d'améliorer ainsi leur vie. Le *Kit de désistement (DesistKit)* vise à renforcer les travailleurs sociaux au sein des partenariats multipartites et à les aider à structurer les processus de distanciation.

Au sein des partenariats multipartites, les perspectives et les intérêts des individus sont souvent absents. Cependant, parmi tous les acteurs, les assistants sociaux sont souvent ceux qui connaissent le mieux les perspectives de l'individu et ce qui l'aidera à réussir un processus de distanciation durable. Pourtant, dans le contexte du partenariat multipartite, les documents de référence communs ne sont souvent que des outils d'évaluation des risques élaborés par les autorités chargées de la sécurité. Ces outils visent principalement à évaluer le niveau de menace potentielle qu'un individu représente pour la société en analysant les différents facteurs de risque. Les assistants sociaux ont toutefois pour mission de considérer l'individu dans sa globalité et donc de tenir compte de ses ressources et de ses points forts. En créant le *Kit de désistement (DesistKit)*, nous voulions fournir une boîte à outils qui développe une perspective orientée vers les ressources sur les processus de distanciation. Lorsqu'il est utilisé comme référence de base par un partenariat multipartite, il peut aider les autres acteurs du partenariat à mieux comprendre les approches et les perspectives des assistants sociaux tout en acquérant une compréhension plus nuancée de la complexité d'un processus de distanciation individuel. Dans cette mesure, le *Kit de désistement (DesistKit)* se concentre sur des thèmes qui sont pertinents pour la personne qui est sur un chemin de distanciation. L'individu et ses besoins sont au centre du travail et du processus de distanciation. Le *Kit de désistement (DesistKit)* reconnaît la complexité des processus de distanciation, prend en compte le contexte sociétal dans lequel vit l'individu et vise à aider les praticiens à naviguer dans ce processus.

Les chapitres suivants du manuel présentent une introduction à l'utilisation du *CaseReflector* et des *DesistCards*. Avant de les expliquer en détail, nous présentons les partis-pris et les principaux aspects du *Kit de désistement (DesistKit)* : il est axé sur le présent et l'avenir. Il s'efforce d'être sensible à la langue et au genre. Il met l'accent sur les ressources et s'appuie sur les résultats les plus récents de la recherche sur la distanciation. Dans les paragraphes suivants, nous présentons plusieurs concepts qui ont influencé le développement du *Kit de désistement (DesistKit)* et qui jouent un rôle dans son utilisation. Tout d'abord, nous expliquons ce que nous entendons par distanciation et présentons quelques résultats de recherche connexes issus du projet *modus|zad - Centre de recherche appliquée sur la déradicalisation DISLEX3D*. Ensuite, nous résumons l'approche du désistement et montrons pourquoi nous considérons qu'elle est utile dans les processus de distanciation. Nous soulignons également l'importance de la relation de travail entre le praticien et l'individu. Par la suite, en discutant des concepts de volonté humaine et d'intersectionnalité, nous considérons le contexte social et ses structures de discrimination au sein desquels le travail de distanciation a lieu. Enfin, nous expliquons comment appliquer les deux éléments du *Kit de désistement (DesistKit)*, en commençant par le *CaseReflector* et en poursuivant avec les *DesistCards*.

Le DesistKit est composé de trois éléments :

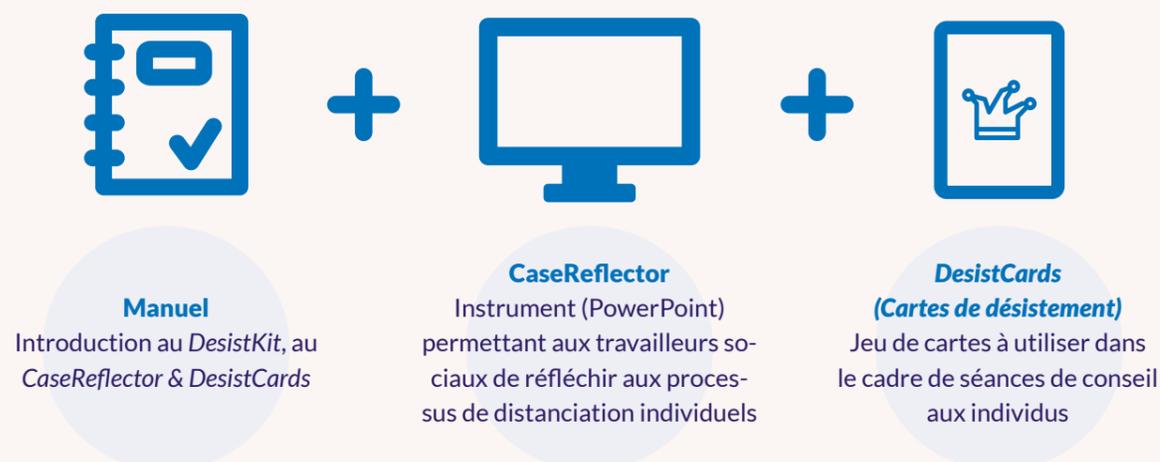


Fig. 13 : les trois éléments du Desist-Kit

MANUEL

Le manuel présente une introduction à l'utilisation du *CaseReflector* et des *Cartes de désistement*. En outre, il décrit les approches, les caractéristiques et les concepts à partir desquels ils ont été créés.

CASEREFLECTOR

Le *CaseReflector* (littéralement, le « réflecteur du cas ») permet aux travailleurs sociaux de réfléchir à leurs dossiers. L'instrument se présente sous la forme d'une présentation PowerPoint qui permet aux travailleurs sociaux de l'adapter à leur propre documentation et réflexion. La partie centrale du *CaseReflector* est une liste de **facteurs de distanciation** couvrant tous les sujets pertinents pour les processus de distanciation. Les 'facteurs de distanciation' décrivent certains aspects de la vie (par exemple, la famille d'origine, l'identité, l'emploi) qui peuvent jouer un rôle important dans les processus de distanciation des individus. Les diapositives de la présentation PowerPoint proposent des questions directrices pour réfléchir à chaque facteur de distanciation. En outre, certaines questions encouragent les utilisateurs à prendre en compte l'impact des inégalités (normes de genre, etc.) sur les parcours et les processus des individus. L'instrument permet aux travailleurs sociaux de résumer et de hiérarchiser les thèmes importants pour leur travail. Cela peut s'avérer utile dans des contextes multipartites pour montrer les progrès réalisés en matière de distanciation et pour indiquer les domaines sur lesquels il faut davantage travailler.

DESISTCARDS (cartes de désistement)

Les *Cartes de désistement* sont un ensemble de cartes à jouer qui peuvent être utilisées lors de séances de conseil pour entamer une conversation et renforcer la relation de travail. Les questions qui se rapportent aux facteurs de distanciation sont énumérées sur les cartes. Les cartes peuvent également servir à identifier les sujets sur lesquels la personne souhaite travailler ou dont elle souhaite parler et aider à fixer conjointement des objectifs pour le processus de conseil.

APPROCHES ET CARACTÉRISTIQUES

Le *Kit de désistement (DesistKit)* reflète les partis-pris à partir desquels il a été développé, qui montrent les valeurs sur lesquelles il est important de réfléchir tout au long du processus de distanciation. Ces caractéristiques et les approches n'ont pas seulement influencé la structure du *Kit de désistement (DesistKit)*, mais sont également pertinentes pour son utilisation. Le *Kit de désistement (DesistKit)* est :

- axé sur le présent et l'avenir
- sensible à la langue
- sensible au genre
- axé sur les ressources
- basé sur la recherche

AXÉ SUR LE PRÉSENT ET L'AVENIR

Le *Kit de désistement (DesistKit)* est axé sur la situation actuelle et future de l'individu, plutôt que de s'attarder sur le processus de radicalisation passé. Cela permet d'adopter un point de vue plus orienté vers le changement. L'objectif est de permettre aux individus d'assumer la responsabilité de leur présent et de leur avenir. Cependant, la réévaluation des événements passés peut jouer un rôle important une fois que les processus de distanciation ont été mis en œuvre. Lorsque l'on abordera les facteurs de distanciation, les souvenirs et les événements du passé ressurgiront naturellement. Il est important de prévoir un espace à cet effet. Plus précisément, le facteur de distanciation 'Réflexivité' consiste à réfléchir sur soi-même et sur son passé, et éventuellement à le recontextualiser. Cependant, le *Kit de désistement (DesistKit)* vise systématiquement à se recentrer sur le présent et l'avenir. Cette orientation devient évidente lorsque l'on examine les questions spécifiques soulevées dans le *CaseReflector* et les *DesistCards*.

Exemple :

Les questions posées sur les *cartes de désistement (DesistCards)* concernant le facteur de distanciation "émotions" se concentrent sur la situation actuelle et l'avenir:

- Dans quelles situations ressentez-vous des émotions fortes ?
- Comment gérez-vous ces émotions ?
- Comment aimeriez-vous gérer vos émotions ?

SENSIBLE À LA LANGUE

Le *Kit de désistement (DesistKit)* est un outil sensible à la langue, ce qui signifie qu'il privilégie une sensibilité et une prise de conscience accrues à l'égard de la langue et de son impact. La sensibilité au langage reconnaît le pouvoir et l'influence des mots et admet que le langage affecte la pensée, les perceptions et les relations avec les autres. Les mots ne véhiculent pas seulement des informations, mais aussi des significations, des préjugés, des normes et des valeurs. Cela peut être particulièrement pertinent dans un contexte de prévention et de lutte contre l'extrémisme violent (P/CVE) lorsque les individus sont ostracisés et/ou victimes de discrimination. Le *Kit de désistement (DesistKit)* attache une grande importance au choix d'un langage qui ne stigmatise pas, n'aliène pas ou ne démotive pas l'individu et vise à éviter une utilisation du langage axée sur la sécurité. En pratique, cela signifie que l'individu est considéré comme une personne aux identités et caractéristiques multiples et qu'il n'est pas confiné à un rôle unique. Les mots tels que terroriste ou extrémiste sont évités. Les différentes langues offrent des modes d'expression, des nuances et des perspectives variées. Dans le contexte de l'UE, il est important de garder à l'esprit que certains mots peuvent avoir des significations différentes selon la langue du pays.

Exemple :

- Éviter : extrémiste, terroriste
- Dire plutôt : personne ayant fait preuve d'un comportement extrémiste et d'une vulnérabilité ou d'un engagement à l'égard d'idéologies violentes et/ou ayant été active dans un milieu extrémiste

SENSIBLE AU GENRE

Le *Kit de désistement (DesistKit)* adopte une approche sensible au genre. La sensibilité au genre prend en compte les différents besoins, expériences et priorités d'une personne en fonction de son sexe. Elle reconnaît que les rôles, les normes, les inégalités et les attentes en matière de genre ont un impact sur la vie des personnes et que les programmes et les pratiques doivent donc être conçus de manière à tenir compte des facteurs spécifiques au genre. Le domaine de la P/CVE a souvent omis de prendre en compte la manière dont le genre influence à la fois les processus de radicalisation et de distanciation. L'accent mis sur la prise en compte de la dimension de genre dans le *Kit de désistement (DesistKit)* vise à remédier à cette lacune fréquente.

Dans le *Kit de désistement (DesistKit)*, le genre est considéré comme une construction sociale qui influence les hypothèses, les motivations, les décisions et les perspectives de chaque personne, et affecte en conséquence le processus de distanciation. Le *Kit de désistement (DesistKit)* aide les professionnels et les individus à réfléchir à leurs perspectives sexospécifiques. Les praticiens sont encouragés à considérer constamment les normes de genre comme des facteurs influents dans leur travail, qui affectent non seulement les perceptions et les expériences des individus, mais aussi les leurs.

L'impact du genre est principalement pris en compte dans le *CaseReflector* et se veut un exemple de la manière dont toutes les identités croisées doivent être prises en compte dans l'utilisation de l'outil. Pour chaque facteur de distanciation, des 'questions de réflexion' sont posées concernant l'impact des normes sexospécifiques sur ce facteur. En outre, un facteur de distanciation se réfère au 'prisme du genre' pour refléter le développement de l'individu en ce qui concerne ses perceptions générales de l'impact de son identité de genre sur sa vie. L'inclusion d'une perspective de genre dans le *Kit de désistement (DesistKit)* n'est qu'un point de départ et, comme mentionné ci-dessus, devrait encourager la prise en compte d'autres identités importantes telles que l'âge, la classe, la race, etc. et la manière dont la discrimination ou les désavantages basés sur ces identités se croisent et se renforcent mutuellement dans l'impact sur le parcours d'un individu.

Exemple :

Le facteur de distanciation 'amis' fait l'objet des questions suivantes, qui reflètent l'impact sur les hommes et les femmes :

- Savez-vous si la personne a tendance à passer plus de temps avec des personnes de son propre sexe ?
- La personne se sent-elle à l'aise avec des personnes ayant une autre identité sexuelle ?
- Existe-t-il des différences dans la manière dont l'individu réagit aux personnes ayant des identités de genre différentes dans son groupe d'amis ?
- Quels sont les rôles et les attentes des hommes et des femmes au sein du groupe d'amis ?

AXÉ SUR LES RESSOURCES

Le *Kit de désistement (DesistKit)* se concentre sur les ressources. Cela signifie que le *Kit de désistement (DesistKit)* soutient une manière de travailler avec les individus qui met l'accent sur l'identification et la mobilisation des forces et des atouts existants et qui favorise le changement positif et le bien-être. L'accent n'est plus mis uniquement sur les problèmes ou les déficits, mais sur la reconnaissance et l'utilisation des ressources que possèdent les individus. En adoptant une approche axée sur les ressources, les professionnels visent à favoriser la résilience et l'efficacité personnelle et à promouvoir le sentiment d'autonomie et d'autodétermination.

Le *Kit de désistement (DesistKit)* renforce l'individu en lui faisant prendre conscience de son potentiel, de ses compétences et de ses capacités et en l'aidant à exploiter ses réseaux sociaux et ses ressources. Le travail de distanciation est un processus de collaboration dans lequel les praticiens travaillent en partenariat avec les individus en respectant leurs connaissances et leur expertise et en les impliquant dans la prise de décision.

Exemple :

L'individu décide du sujet sur lequel il veut se concentrer lorsqu'il applique les cartes de désistement. Les questions posées sur les cartes de désistement s'adressent à l'individu et se concentrent sur ses objectifs futurs et sur les étapes à suivre pour les atteindre. Pour le facteur de distanciation 'éducation/formation professionnelle', les questions comprennent :

- Dans quel programme éducatif/professionnel êtes-vous inscrit et qu'est-ce qui vous plaît dans ce programme ?
- Dans quel programme d'enseignement/de formation professionnelle souhaitez-vous vous inscrire ?
- Quelles mesures devez-vous prendre pour atteindre vos objectifs en matière d'éducation et de formation professionnelle ?

FONDÉ SUR LA RECHERCHE

Le *Kit de désistement (DesistKit)* est basé sur des données empiriques, prenant en compte les derniers résultats de la recherche sur la distanciation. L'identification des facteurs de distanciation, fondée sur des preuves empiriques, est au cœur du *Kit de désistement (DesistKit)*. Les données ont été recueillies principalement dans le cadre du projet de recherche DISLEX3D3 et ont été calibrées par des experts en la matière par le biais d'entretiens (Ohlenforst et al. 2022). En outre, une évaluation d'impact d'un centre de conseil a permis de recueillir des informations détaillées sur le traitement des dossiers. Dans le cadre de cette évaluation, un modèle dimensionnel a été créé, qui décrit les relations et les interdépendances entre les processus de distanciation individuels (Karliczek et al. 2023). Parmi les autres fondements théoriques, on peut citer la littérature sur les processus de déradicalisation et de distanciation, y compris les facteurs d'incitation et d'attraction (Björge 2002 ; Altier et al. 2017) et différents modèles d'étapes et de phases (Logvinov 2021).

En outre, le *DesistKit* est influencé par les concepts suivants : le désistement, la distanciation, les relations de travail, la volonté humaine, le genre et l'intersectionnalité. Le raisonnement et les spécificités sont expliqués dans la section suivante.

CONCEPTS

Les concepts décrits dans le chapitre suivant ont été importants pour le développement du *Kit de désistement (DesistKit)*. Pour comprendre et utiliser le *Kit de désistement (DesistKit)*, nous introduisons le terme et l'idée de distanciation ainsi que l'approche du désistement. En outre, nous expliquons l'importance de la relation de travail et ce que nous considérons comme crucial dans le cadre du *Kit de désistement (DesistKit)* et donc du travail de distanciation. Ensuite, nous introduisons le concept de volonté humaine qui est un élément fondamental du travail social. Comme le *Kit de désistement (DesistKit)* tente de prendre en compte le genre et son impact dans l'ensemble du *DesistKit*, nous décrivons le concept d'intersectionnalité et sa pertinence dans le cadre du travail de distanciation.

DISTANCIATION

La recherche propose plusieurs façons de décrire le processus par lequel on quitte un groupe et/ou d'une idéologie extrémiste. Nous souhaitons expliquer brièvement pourquoi nous avons décidé d'utiliser le terme 'distanciation' au lieu de 'déradicalisation' et ce que nous entendons exactement par ce terme dans le *Kit de désistement (DesistKit)*.

Le terme de déradicalisation est probablement le plus courant pour désigner ce processus. Toutefois, la déradicalisation implique l'inversion du processus de radicalisation, en tant que processus *ex-négativo* de la radicalisation (Bächlin 2023, 16). Cette conception repose notamment sur l'hypothèse selon laquelle les individus reviendraient à la situation qui prévalait avant leur radicalisation, ce qui n'est pas conforme aux principales conclusions de DISLEX3D. Dans la littérature scientifique, la déradicalisation est divisée en deux processus. Une distinction binaire est faite entre le désengagement comportemental (qui se réfère à la séparation spatiale de l'individu des membres du milieu, de leurs activités et surtout de la violence) et la distanciation cognitive (qui se réfère au rejet des schémas de pensée extrémistes, des récits et de l'idéologie dans son ensemble).

Afin d'indiquer que le processus de départ d'un groupe et/ou d'une idéologie extrémiste n'est en aucun cas linéaire ou un simple renversement du processus de radicalisation qui s'est produit, nous utilisons le terme de distanciation. Selon nous, le terme de distanciation est plus approprié car il permet de reconnaître les petits succès, ne suppose pas de causalité avec le processus de radicalisation et met l'accent sur le processus durable, complexe et non linéaire, qui implique un désengagement comportemental ainsi qu'un démantèlement cognitif des systèmes de croyances extrémistes. Les processus de distanciation comprennent divers processus de réflexion et sont très individuels.

Dans le cadre du projet de recherche DISLEX3D, nous avons analysé 16 processus de distanciation par rapport à l'extrémisme islamiste et échantillonné des éléments importants pour le processus selon différentes perspectives. Nous avons interrogé des personnes issues de trois groupes sur leurs observations et leurs perceptions du processus de distanciation d'un individu. Au total, 39 entretiens ont été menés avec (1) la personne elle-même, (2) le praticien qui a soutenu le processus de distanciation, ou (3) une personne de l'environnement social de la personne (fig. 14).

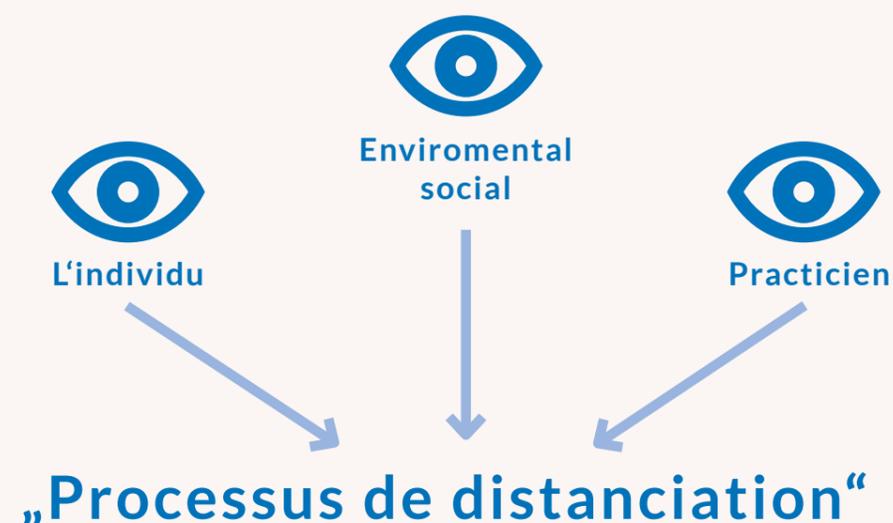


Fig. 14 : projet de recherche DISLEX3D

Le tableau suivant présente une liste de tous les éléments cités qui, selon les personnes interrogées, ont joué un rôle important dans les processus de distanciation. Les éléments sont classés en fonction de la fréquence à laquelle ils sont mentionnés lors des entretiens.

Code System und Häufigkeit der genannten Codes

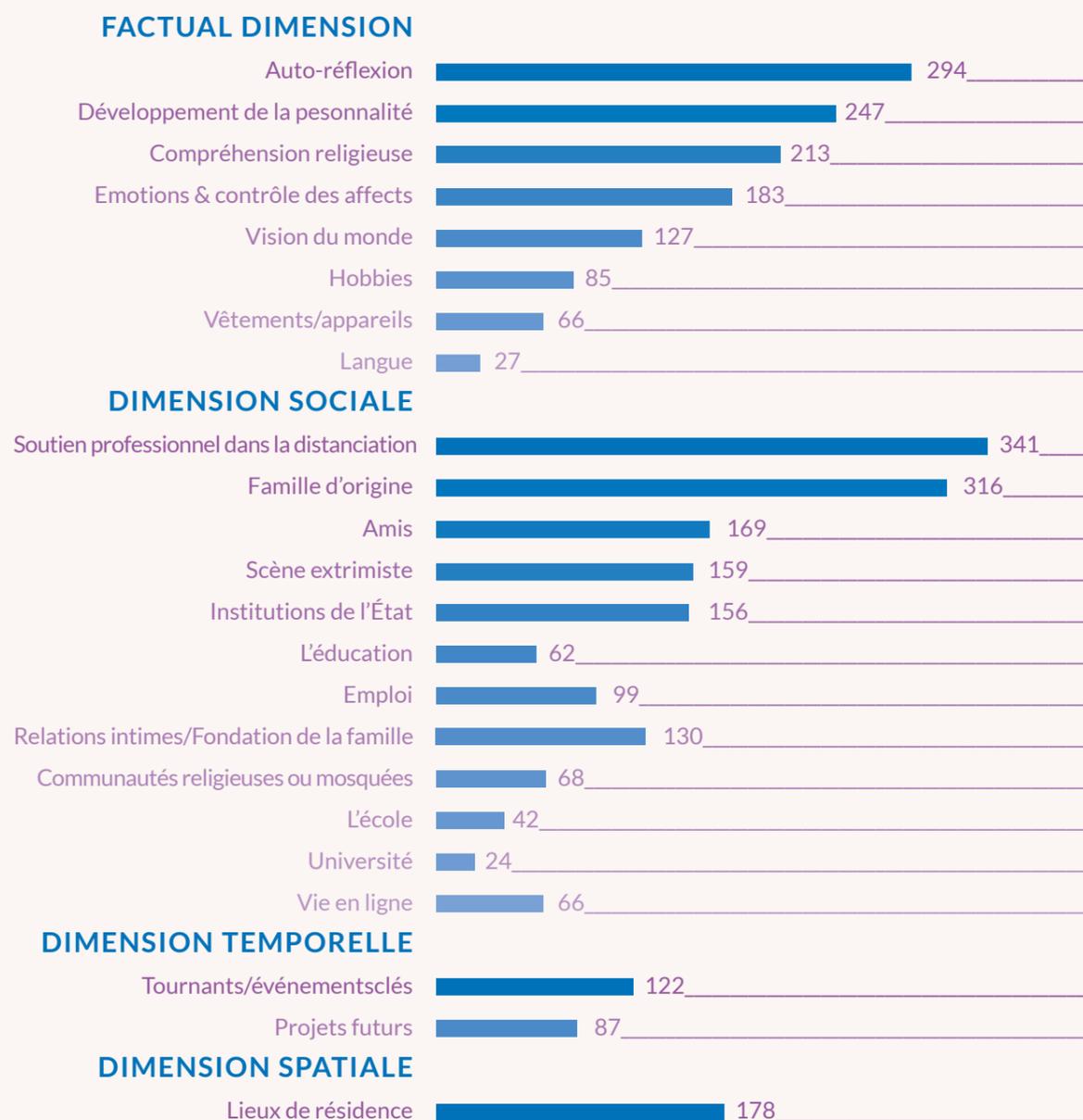


Fig. 15 : Système de codes et fréquence des codes nommés pour toutes les interviews

Notre étude qualitative nous a permis de mieux comprendre les différentes voies et les perceptions divergentes des processus de distanciation. Les résultats des trois groupes d'interviews (individu, personne de l'environnement social, praticien) ont ensuite été analysés et comparés. Bien que des thèmes similaires aient été fréquemment choisis au cours des entretiens, leur importance et leur signification étaient très différentes. Les éléments de la figure 15 constituent la base des facteurs de distanciation du Kit de désistement (DesistKit) et influent sur notre compréhension de la distanciation. En s'appuyant sur ces recherches, le Kit de désistement (DesistKit) vise à fournir un soutien et des ressources fondés sur des données probantes pour aider les personnes qui cherchent à prendre leurs distances par rapport à l'extrémisme.

DÉSISTEMENT

Le désistement décrit un « phénomène d'abandon définitif de la carrière criminelle par des personnes qui étaient auparavant des délinquants actifs, l'abandon impliquant une évolution ». (Rocque, 2021)

Les idées et les résultats de la recherche sur le désistement ont influencé le développement du Kit de désistement (DesistKit). Nous observons de nombreux parallèles entre le désistement d'un comportement criminel et la prise de distance par rapport à des comportements et/ou des idéologies extrémistes. Vous trouverez ici une brève introduction à la recherche sur le désistement⁶ :

La recherche sur le désistement s'intéresse aux facteurs qui déclenchent ou soutiennent la sortie d'un individu d'un comportement criminel. Cela va à l'encontre de l'approche habituelle des systèmes judiciaires qui se concentrent sur les facteurs de risque renforçant le comportement criminel. Bien qu'il n'existe pas de définition uniforme ou d'opérationnalisation du désistement, il existe quelques attributs significatifs :

- *Le désistement est considéré comme un processus.*
- *Le désistement est une combinaison de développement social, cognitif et comportemental.*
- *Le désistement est un processus individuel avec différentes causes et rechutes - un « voyage en zigzag » (Philips 2017).*

I Exit of Crime (Depart du crime)

II Développement d'une identité (narrative) sans infraction

III Sentiment d'appartenance et d'acceptation à une communauté

Fig. 16 : Trois dimensions pertinentes du désistement.

Le désistement comprend trois dimensions qui sont pertinentes pour s'éloigner des carrières criminelles. Pour que le désistement soit réussi, il est important de prendre en compte ces trois dimensions. Ces trois dimensions du désistement sont transférables à la distanciation. Outre l'abandon de la pensée, du milieu et du comportement extrémistes, il est important de développer une identité en dehors du milieu extrémiste. En outre, il est essentiel que l'individu ait le sentiment d'appartenir à une communauté et d'y être accepté. Ces trois dimensions sont interdépendantes. Par exemple, une personne ne trouve pas d'emploi. Elle est donc stigmatisée et ne se sent pas acceptée par la communauté. Elle finit par tomber dans la criminalité ou l'extrémisme, ce qui l'exclut encore plus de la communauté. Ses actions et ses comportements façonnent son identité en s'éloignant des valeurs et des principes de la communauté.

Dans le cadre du **travail de distanciation**, ce sont surtout la première et la deuxième dimension qui sont abordées. La troisième dimension n'est souvent pas prise en compte. Elle met en évidence la responsabilité de la société et soulève des questions sur la manière dont les structures sociétales permettent à des comportements extrémistes de se produire et de favoriser l'extrémisme. La contribution de la recherche sur le désistement est de mettre l'accent sur ces trois facteurs, dont le troisième est souvent ignoré ou oublié dans le domaine de la P/CVE. Il s'agit également d'inciter la société et les communautés à réfléchir sur elles-mêmes et sur la manière dont les valeurs et les attentes de la société dans son ensemble peuvent entraver les processus de distanciation.

Trois théories principales expliquent le désistement de la criminalité (Ghanem et. al. 2020, Rocque 2015; Maruna 2001; McNeill et. al. 2010).

⁶ Le contenu sur le désistement est tiré du séminaire intitulé « Désistement de la criminalité : Ce que nous savons sur la sortie des carrières criminelles » par Susanne Beier, organisée par DBH e.V. - Fachverband für Soziale Arbeit, Strafrecht und Kriminalpolitik (Association pour le travail social, le droit pénal et la politique criminelle).

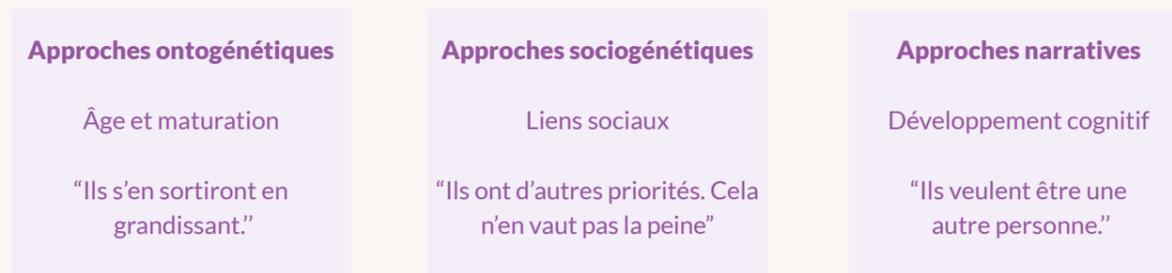


Fig. 17 : principales théories sur le désistement de la criminalité

Les **approches ontogénétiques** mettent l’accent sur l’âge et la maturation comme raisons principales de l’abandon des comportements criminels.

Les **approches sociogénétiques** expliquent le désistement par les liens sociaux et les tournants sociaux de la vie adulte (par exemple, le mariage, le travail). Les nouvelles situations s’accompagnent souvent d’un contrôle social, d’un soutien et d’une croissance. Ils s’accompagnent de changements et de nouvelles structures de routines quotidiennes et d’un changement d’identité. Mais le simple fait d’un mariage ou d’une nouvelle relation de travail ne conduit pas nécessairement au désistement. Ce qui compte le plus, c’est la qualité des relations.

Les **approches narratives** mettent l’accent sur le changement de mentalité. Des changements psychologiques et cognitifs sont nécessaires pour que la sortie des carrières criminelles soit durable. Il est essentiel de croire en un avenir positif, c’est-à-dire de croire en un changement et de ne pas se sentir traqué ou bloqué, et donc d’être ouvert au changement et au développement.

Les facteurs de distanciation du *Kit de désistement (DesistKit)* présentent des chevauchements évidents avec les approches sociogénétiques et narratives. L’idée des approches sociogénétiques se retrouve principalement dans la catégorie principale de *Kit de désistement (DesistKit)* ‘Relations et appartenance’. L’importance des approches narratives se reflète dans la catégorie principale ‘Développement individuel’. La maturation et l’âge (approche ontogénétique) ne sont pas directement représentés dans les facteurs de distanciation du *Kit de désistement (DesistKit)* ; cependant, l’âge de la personne joue un rôle dans le cadre de la consultation et influe sur les modes d’interaction. C’est l’un des attributs identitaires qui se croisent et qui doivent être pris en compte au même titre que d’autres comme le sexe ou la race. En outre, le principal groupe cible du travail de distanciation est constitué par les jeunes et les jeunes adultes. Il souligne l’importance des groupes d’âge dans lesquels se déroulent les processus de développement et de maturation.

Facteurs qui ouvrent la voie au désistement :

- des liens étroits avec la famille et la société
- un travail épanouissant
- la reconnaissance de sa propre valeur par les autres
- le sentiment d’espoir et d’efficacité personnelle
- les objectifs de vie et l’expérience du sens

Implications pour les travaux pratiques :

- Travailler avec une approche axée sur le désistement signifie considérer les personnes comme des individus dotés de leurs propres capacités de changement et de développement.
- Le rôle des professionnels est d’accompagner et de promouvoir le processus de développement et de les aider à surmonter les obstacles. La relation de travail est basée sur une coopération participative et de confiance.
- L’accent est mis sur la force, les ressources et le développement.
- Les professionnels renforcent l’autonomie et l’autodétermination des individus.

- Il est important que les individus puissent s’attendre à un résultat positif lorsqu’ils mettent fin à leurs comportements criminels. Ce n’est pas toujours évident, car les individus ont du mal à se réintégrer dans la société.
- Les processus de désistement sont souvent liés à ‘quelque chose d’important’. Il peut s’agir d’un enfant, d’un partenaire ou d’un emploi.
- Il est important que les professionnels évitent de coller des étiquettes, qu’ils croient en la capacité de l’individu à se développer et qu’ils mettent en valeur son potentiel.

Nous considérons que les résultats de la recherche sur le désistement sont très pertinents pour le travail de distanciation. Non seulement parce que les professionnels de la P/CVE travaillent souvent avec des personnes qui ont commis des délits et sont donc intégrées dans le système judiciaire, mais aussi parce que la logique du désistement va de pair avec la compréhension de la distanciation. Au lieu de se concentrer sur le comportement criminel de l’individu ou sur le processus de radicalisation individuel, l’accent est mis sur le processus de changement et de développement.

RELATION DE TRAVAIL

La relation entre les professionnels et les individus sert de base à un travail de distanciation efficace. Ce lien est crucial en raison de son impact significatif sur les résultats thérapeutiques/conseils. Une méta-étude (Asay et al. 1999) examinant les facteurs clés influençant le succès thérapeutique a révélé que 40% des résultats positifs peuvent être attribués aux clients eux-mêmes. En outre, environ 30 % des résultats dépendent de la relation qui s’établit entre le client et le thérapeute. L’étude a également montré que 15 % du succès thérapeutique est associé au facteur ‘espoir’, tandis que 15 % seulement est influencé par des techniques de conversation et des interventions spécifiques. Ces résultats sont cohérents avec l’approche de désistement, qui met l’accent sur la croyance en un avenir positif pour laisser les comportements criminels derrière soi. Par conséquent, l’attitude du praticien et sa capacité à établir une relation professionnelle stable avec les individus jouent un rôle essentiel dans la réussite du projet. Malheureusement, l’établissement d’une relation professionnelle stable avec des personnes qui ont été impliquées dans des milieux extrémistes constitue un défi majeur dans le travail de prévention. Apprendre à se connaître et gagner la confiance de l’autre prend du temps. Il est important de noter que la création d’une relation stable ne se limite pas à l’utilisation de méthodes efficaces. Sans l’attitude professionnelle appropriée, ces méthodes ne donneraient pas de bons résultats. Les relations de travail professionnelles présentent des similitudes avec les relations personnelles, en particulier lorsqu’il s’agit d’établir la confiance. Elles bénéficient d’expériences de vie personnelles et de compétences non techniques. En outre, il est essentiel de réfléchir soigneusement aux structures de pouvoir sous-jacentes et aux déséquilibres des privilèges dans ces relations.

Le rôle des travailleurs sociaux dans le domaine du CVE comprend plusieurs éléments clés :

- Connaissance de l’extrémisme violent, de la radicalisation et des processus de distanciation
- Capacité et volonté de s’engager dans la réflexion sur soi-même
- Se positionner clairement par rapport à ses propres expériences, valeurs et position sociale dans des contextes spécifiques
- Familiarité avec les différentes approches et perspectives dans le travail avec les individus

Les résultats du projet *DISLEX3D* soulignent également l’importance d’une relation de travail stable. Les aspects importants de cette stabilité sont l’engagement, la fiabilité, les contacts réguliers, les réunions et l’établissement de la confiance. L’ouverture émotionnelle à l’égard des professionnels et les discussions sur les expériences personnelles de radicalisation, ainsi que sur la vie quotidienne indépendante et les choix de mode de vie, font également partie intégrante de la démarche.

Le rôle des travailleurs sociaux qui travaillent directement avec les personnes diffère de celui des autres acteurs de terrain. Alors que d’autres acteurs peuvent défendre les intérêts de la société, les travailleurs sociaux

qui interviennent dans le domaine de la distanciation se concentrent principalement sur la défense des intérêts de l'individu et sur le soutien à lui apporter. Il est important de noter que cela n'exclut pas la nécessité de prendre en compte la protection de la société.

Le *CaseReflector* encourage le professionnel à réfléchir à la relation avec l'individu. Les questions soulevées concernant les facteurs de distanciation garantissent que le professionnel réfléchit à ses connaissances, à ses hypothèses et à ses propres objectifs. Dans cette réflexion, l'accent est mis sur les points forts, les ressources et le développement. Au cours des séances de conseil, l'individu détermine les sujets sur lesquels il souhaite travailler et, par conséquent, la direction qu'il souhaite prendre.

LA VOLONTÉ HUMAINE

La volonté humaine (*human agency*) fait référence à la capacité des individus à agir intentionnellement et à faire des choix qui influencent leur propre vie et le monde qui les entoure (Houston 2010). C'est la conviction que les individus contrôlent leurs actions et peuvent exercer leur volonté pour atteindre les résultats souhaités. Travailler pour élargir cette volonté peut être considéré comme un élément fondamental du travail social. Il s'agit de reconnaître que les personnes ne sont pas simplement des bénéficiaires passifs des circonstances, mais qu'elles participent activement à l'élaboration de leur propre destin (Parsell et al. 2016), ce qui influe sur la manière dont les professionnels travaillent. Les travailleurs sociaux aident les personnes à trouver le moyen de contrôler davantage leur vie, tout en reconnaissant les circonstances extérieures qui limitent ou empêchent une action efficace. La volonté humaine (*human agency*) met en évidence la relation dynamique entre l'autonomie personnelle et les contraintes du contexte social et culturel. Dans le contexte de la P/CVE, cela pourrait signifier qu'un professionnel encourage son client à se former davantage dans son domaine d'intérêt, sachant qu'à sa sortie de prison, après plusieurs années, il aura probablement du mal à trouver un emploi en raison de la stigmatisation. Les individus ne sont pas victimisés mais sont considérés comme des personnes qui doivent assumer la responsabilité de leurs actions dans le milieu extrémiste, même si les circonstances qui les ont amenés à le faire sont également reconnues.

Le travail social qui prend en compte cette notion de *human agency* (volonté humaine) ne défend pas seulement les groupes et les individus marginalisés, discriminés et exclus (Healy 2015), mais vise également à changer les institutions et les systèmes sociaux (Adams et al. 2009). Dans le contexte de la P/CVE, cela signifie que les travailleurs sociaux ont un point de vue critique sur les mesures gouvernementales restrictives qui sont influencées par la perspective du maintien de l'ordre et peuvent servir à protéger la société mais qui ne prennent pas nécessairement en compte les besoins de l'individu.

INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité est la prise en compte des identités croisées que les personnes peuvent avoir, et la reconnaissance de la façon dont la discrimination ou les désavantages basés sur ces identités peuvent se croiser et se renforcer mutuellement dans leur impact sur les perceptions et les choix de vie d'une personne. En s'appuyant sur le concept de volonté humaine (*human agency*) et sur le plaidoyer du travail social en faveur de la reconnaissance des inégalités dans la société et au sein des institutions et des systèmes sociaux eux-mêmes, il devient essentiel de prendre en compte l'intersectionnalité, afin de s'assurer que la complexité de l'identité individuelle est pleinement prise en compte. L'intersectionnalité, en tant que cadre analytique, encourage l'analyse de toutes les identités et des inégalités qui y sont liées, car elles ne peuvent être comprises individuellement (Wilson 2013).

Les structures sociales peuvent renforcer les inégalités de manière croisée, les discriminations fondées sur le sexe venant souvent aggraver ou renforcer mutuellement les inégalités liées à l'âge, à la religion, à la race, etc. La discrimination ou le désavantage peut être fondé sur n'importe quelle identité, y compris, mais sans s'y limiter, le sexe, la race, la religion, l'âge, la classe sociale, les aptitudes, etc. La discrimination existe sur un spectre allant de la réaction à la différence perçue jusqu'à l'application systématique et ciblée de l'inégalité. Tous les individus subissent et renforcent des discriminations, consciemment ou inconsciemment. Il est donc essentiel que les travailleurs sociaux qui travaillent avec des personnes pour modifier leur parcours de vie prennent en compte leur propre identité, ainsi que la manière dont les inégalités croisées ont pu avoir un impact sur les personnes avec lesquelles ils travaillent.

GENRE

Une perspective de genre a été adoptée dans ce projet pour deux raisons. Tout d'abord, le genre est une identité importante, une construction sociale qui a un impact sur tous les individus, les rôles qu'ils assument, les attentes auxquelles ils sont confrontés, etc. Il s'agit d'une identité qui s'applique communément à l'expérience de vie de chacun. La discrimination et les désavantages fondés sur l'identité sexuelle sont au premier plan de l'interaction sociale. Elle a très certainement un impact sur les expériences des individus et devrait être prise en compte lors de l'application du *Kit de désistement (DesistKit)* (White 2022). En outre, les faits montrent le rôle prépondérant du genre dans la manière dont les extrémistes formulent et appliquent leurs idéologies, recrutent, contrôlent et conservent leurs membres, et dans la manière dont ils formulent et diffusent leurs récits. Il est donc essentiel que les travailleurs sociaux utilisent le *Kit de désistement (DesistKit)* en tenant compte du genre (Phalen et al. 2023).

Deuxièmement, le genre étant une identité centrale et un point commun de discrimination et de désavantage, il fournit un bon cadre de référence pour la manière dont d'autres identités peuvent être prises en compte dans un cadre analytique intersectionnel. Bien que le *Kit de désistement (DesistKit)* n'ait pas pu inclure des exemples de références pour chaque facteur d'identité qu'une personne pourrait avoir, les exemples de questions répondant au genre peuvent servir de guide et encourager l'exploration d'autres identités qui se recoupent.

APPLICATION DU KIT DE DÉSISTEMENT (DESISTKIT)

CASEREFLECTOR

Le *CaseReflector* est un outil digital qui permet aux travailleurs sociaux de réfléchir en détail à un cas et au parcours à suivre. Il aide le travailleur social à structurer, réfléchir et documenter un processus de distanciation des comportements et idéologies extrémistes des personnes avec lesquelles il travaille, orienté vers les ressources et axé sur le genre. Ce chapitre du manuel aide à naviguer et à comprendre comment appliquer le *CaseReflector*.

Vous pouvez télécharger le *CaseReflector* pour votre dossier ici



Le cœur du *CaseReflector* est le tableau d'ensemble (fig. 18) qui comprend 29 facteurs pouvant jouer un rôle important dans les processus de distanciation et se rapportant à des sujets importants dans les séances de conseil (ci-après dénommés facteurs de distanciation). Les facteurs de distanciation sont basés sur la recherche *DISLEX3D*, ainsi que sur les résultats que *modus|zad* a identifiés lors de ses interventions, d'ordre scientifique ou de support, auprès d'organisations opérant dans le domaine de la P/CVE. Afin de s'assurer que tous les facteurs pertinents ont été pris en compte, les résultats ont également été évalués par des experts externes. Les 29 facteurs de distanciation ont été répartis en quatre catégories principales : relations & appartenance, développement individuel, vie pratique et défis.

APERÇU DES FACTEURS DE DISTANCIATION



Fig. 18 : Tableau récapitulatif des 29 facteurs d'éloignement et de leurs quatre catégories principales

La quatrième catégorie principale, 'Défis', est placée à l'envers pour indiquer qu'elle énumère les facteurs de distanciation qui peuvent entraver les processus de distanciation. La boîte à outils étant axée sur les ressources, elle est conçue pour mettre l'accent sur les ressources plutôt que sur les risques. Lors des séances de conseil, il est essentiel que les facteurs négatifs ne dominent pas ou n'écrasent pas le processus. Néanmoins, certains problèmes qui surviennent souvent dans les processus de distanciation ne doivent pas être ignorés, c'est pourquoi ils sont également répertoriés dans l'outil.

OBJECTIF DU CASEREFLECTOR

La vue d'ensemble des facteurs de distanciation permet de visualiser plusieurs thèmes pertinents et peut aider les travailleurs sociaux à se souvenir de certains thèmes qu'ils n'ont peut-être pas encore abordés, à découvrir des zones d'ombre et à établir des priorités pour les sujets à traiter lors des séances de conseil. En outre, il permet aux travailleurs sociaux de prendre du recul par rapport à leur travail pour réfléchir (1) à ce qu'ils savent déjà de la situation, des sentiments et des désirs de la personne ; (2) à ce qu'ils soupçonnent ou projettent sur la personne, et (3) à ce qu'ils ne savent pas encore et qu'il serait utile d'aborder avec la personne. La relation de travail est étroitement liée au processus de réflexion et son renforcement est un objectif clé de chaque séance de conseil. Un autre objectif pertinent à la fin de l'instrument est la possibilité de fixer des objectifs, idéalement avec l'individu. Enfin, le *CaseReflector* aide les travailleurs sociaux à communiquer sur les processus de distanciation avec d'autres acteurs sans divulguer de données personnelles.

L'objectif de la communication avec les autres acteurs sur le processus de distanciation est de leur permettre d'acquérir une compréhension plus nuancée de ce travail important et des approches qui le sous-tendent. Le *CaseReflector* peut aider à résumer les observations, les pensées, les hypothèses et les évolutions dans le processus de distanciation, à hiérarchiser les besoins de l'individu et à réfléchir aux structures de discrimination auxquelles l'individu peut être confronté. Le fait que le travailleur social et l'individu réfléchissent ensemble

aux structures de discrimination qui peuvent apparemment ou réellement inhiber l'action de l'individu est, de manière contre-intuitive, source d'autonomisation. À partir de là, les individus peuvent recadrer de manière proactive leur interprétation de certaines expériences et acquérir une nouvelle vision des domaines de leur vie susceptibles de changer, ainsi que des aspects qui échappent à leur contrôle (par exemple, certains cas de racisme et de discrimination institutionnalisés).

STRUCTURE CASEREFLECTOR

L'outil a été conçu sur PowerPoint. Ce programme a été choisi parce qu'il est très facile d'accès et que de nombreux groupes professionnels différents le connaissent. Dans sa version actuelle, le *CaseReflector* se compose de 79 diapositives, qui sont néanmoins facilement gérables et navigables une fois que le plan et la structure ont été compris. La structure sous-jacente se compose des phases suivantes :

- Phase 1: Réflexion
- Phase 2: Conseils
- Phase 3: Communiquer

La boîte à outils commence par trois courtes diapositives d'introduction, suivies de la phase 1 de *réflexion*. Cette phase (diapositives 5 à 75) est la plus complète et comprend le tableau d'ensemble des facteurs de distanciation (fig. 18) ainsi qu'une série de deux diapositives pour chacun des 29 facteurs de distanciation. Chacune des séries de diapositives sur les facteurs de distanciation commence par une diapositive contenant deux encadrés comprenant des points de réflexion. Le premier encadré propose des questions de réflexion sur le facteur de distanciation et l'individu et le second encadré propose des questions, des exemples et des informations sur le facteur de distanciation et le genre (fig. 19). La boîte à outils met fortement l'accent sur le genre et ses implications pour les processus de distanciation, comme l'explique le paragraphe sur le genre dans la section consacrée au concept. Nous notons ici à nouveau l'importance de prendre en compte les autres structures de discrimination qui peuvent affecter l'individu. La deuxième diapositive de chaque facteur de distanciation est réservée aux notes personnelles, aux réflexions et aux hypothèses en fonction de l'évolution du processus de distanciation de l'individu (fig. 20).

Outre la division en trois phases, l'outil se compose de différentes couleurs qui regroupent les facteurs de distanciation en fonction de leur contenu. En faisant défiler les diapositives, vous remarquerez que chaque catégorie principale et les facteurs de distanciation qui lui sont associés sont de la même couleur. Par exemple, les diapositives sur les 'relations et l'appartenance' et les facteurs de distanciation qui leur sont associés sont colorés en bleu. Le développement individuel est coloré en orange, la vie pratique en vert et les défis en rouge. En outre, les diapositives de présentation 6, 8, 19, 40 et 53 sont dotées d'hyperliens qui permettent une navigation plus rapide vers les diapositives individuelles et les facteurs de distanciation pertinents. Chaque mot souligné dans l'aperçu vous guidera d'un clic droit vers sa diapositive de réflexion.

FAMILLE D'ORIGINE

Refers to relationships and contacts to members of family of origin

Reflective Questions

- What do you know about the family of the individual in general?
- What do you assume regarding the relationships between the individual and their family (members)?
- Which developments regarding their relationships would you consider as helpful?

Reflection on Gender

- What do you know about the role the individual plays in their family? In what way is the role related to gender? (E.g. is there a division of labour over childcare responsibilities, care work, financial responsibility, etc.)
- Do you know anything about the gender norm expectations emanating from this familial relationship? E.g. do family expectations shape their access to socio-economic opportunities (public life, employment, education, etc. - men = providers/women = carers)
- What roles does the individual want to play within their family of origin and in what way is this connected with gender?

Fig. 19 : exemple de diapositive sur le facteur de distanciation "famille d'origine" avec des questions de réflexion

ANOTES SUR LA FAMILLE D'ORIGINE

Questions directrices (peuvent être supprimées)

- What is the current situation?
- What is the aim of the individual?
- How can I support the individual to reach their goals?
- Which developments have I noticed?
- Which resources and skills does the individual have?

Fig. 20 : exemple de diapositive pour la prise de notes

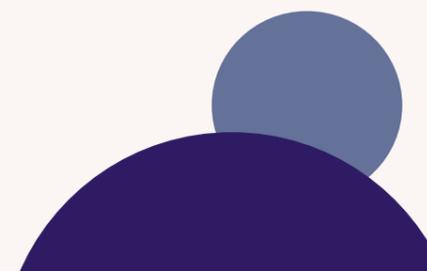
Pour tester l'utilisation du *CaseReflector*, nous vous invitons à imaginer le scénario suivant : un travailleur social a eu un ou deux entretiens préliminaires avec une personne et a reçu des informations générales sur ce dossier de la part d'un agent de probation. En préparation de la prochaine réunion, le travailleur social commence par la phase 1 du *CaseReflector* en vérifiant ses connaissances actuelles sur les individus (Que sais-je ? Quelles connaissances me manquent-elles ? Quels sont les facteurs susceptibles de favoriser le processus de distanciation ?) Après avoir obtenu une vue d'ensemble, le travailleur social peut prendre note de quelques questions qui semblent les plus importantes à poser à l'individu lors de leur prochaine rencontre. À la fin du processus de réflexion (phase 1), il peut être utile pour les travailleurs sociaux de résumer leurs pensées et de donner la priorité à certains sujets qu'ils souhaitent aborder (diapositive 71).

À présent qu'il comprend mieux la situation, a de nouvelles idées et peut-être une idée plus claire des sujets qui manquent, le travailleur social et le *CaseReflector* arrivent à la phase 2 : les conseils. Dans ce cas, l'assistant social recommence à travailler directement avec l'individu et peut envisager d'appliquer les *cartes de désistement* pendant les séances de conseil. Les diapositives 73 et 74 offrent la possibilité de rédiger (ensemble) des objectifs que la personne souhaite atteindre, ainsi que des idées sur la manière dont l'assistant social peut aider l'individu à atteindre ces objectifs.

Phase 3 : La communication permet aux travailleurs sociaux d'entrer en contact avec les différents acteurs. Il peut s'agir d'une présentation du cas à d'autres équipes de conseillers et aux principaux acteurs, ou d'une réflexion sur le cas avec des collègues dans le cadre d'une supervision. La diapositive 76 propose quelques questions pour vous rappeler les progrès et les approches sur lesquels le travail est basé. La diapositive 77 présente à nouveau le tableau récapitulatif des facteurs de distanciation. L'idée sous-jacente est de montrer la vue d'ensemble à d'autres personnes et de supprimer ou de mettre en évidence certains facteurs individuellement. Cela peut aider à expliquer quels sujets sont particulièrement pertinents ou particulièrement difficiles ou sensibles pour l'individu. Cela permet à plusieurs acteurs de communiquer sur le dossier sans trop entrer dans les détails personnels de l'individu.

MISE EN OEUVRE

Il a déjà été indiqué que l'utilisation du *CaseReflector* est très individuelle. Chaque processus de distanciation est unique et l'utilisation de l'outil est également ajustable individuellement grâce au mode d'édition de PowerPoint. Si des sujets pertinents pour les individus manquent, de nouvelles diapositives peuvent être ajoutées et, inversement, les sujets/diapositives qui n'ont pas d'importance peuvent être masqués. Toutefois, nous vous conseillons de ne pas masquer les diapositives trop rapidement, car cela pourrait conduire à négliger des sujets qui semblent peu importants à première vue mais qui pourraient s'avérer pertinents à l'avenir. L'utilisation individuelle de l'outil influe également sur la séquence des différentes étapes. Les processus de distanciation ne sont jamais linéaires et il n'y a donc pas d'ordre strict ou de progression à suivre ; les trois phases peuvent être considérées comme des phases circulaires et répétitives. Un autre avantage de l'outil digital est qu'aucun ensemble de données n'est sauvegardé en ligne ou ne doit être téléchargé quelque part. Tous les documents peuvent être sauvegardés directement dans les appareils numériques des utilisateurs. Pour des raisons de protection des données, nous suggérons également d'utiliser un nom de code pour la personne dans l'outil et un mot de passe protégeant le document afin d'en contrôler l'accès. Si vous le souhaitez, les diapositives peuvent également être imprimées, par exemple pour parler de la fixation d'objectifs avec la personne.



LES 29 FACTEURS DE DISTANCIATION

Les facteurs de distanciation décrivent des sujets spécifiques pertinents pour les processus de distanciation et basés sur les résultats des recherches actuelles. Cela inclut le projet de recherche précédent de *modus|zad*, *DISLEX3D* (Ohlenforst et al. 2022) et les connaissances que nous avons acquises dans notre travail de veille scientifique et de soutien aux organisations opérant dans le domaine de la P/CVE. Il est particulièrement important de mentionner ici le modèle dimensionnel, qui décrit les relations et les interdépendances des processus de distanciation individuels (Karliczek et al. 2023). Des experts en la matière ont évalué les 29 facteurs afin de s'assurer que le *DesistKit* couvre tous les sujets pertinents. Les processus de distanciation sont une interaction entre différents facteurs qui peuvent s'influencer et se conditionner mutuellement. Les facteurs pertinents dépendent fortement de l'individu. Dans la section suivante, nous décrivons la signification de chaque facteur de distanciation.

RELATION & APPARTENANCE

Cette catégorie principale examine le réseau social et les relations que l'individu a et/ou aimerait avoir et considère leur signification. C'est d'autant plus important que les individus trouvent ou développent un fort sentiment d'appartenance à la scène extrémiste. Les relations individuelles ont principalement des effets positifs lorsqu'elles sont perçues comme significatives et bénéfiques pour la personne (Maruna 1999). Le sentiment d'appartenance à un certain groupe ou à une certaine communauté peut également contribuer à la prise de distance. C'est pourquoi il peut être pertinent d'examiner les processus de groupe sur les trajectoires individuelles (Lynch 2014).

FAMILLE D'ORIGINE

Le facteur de distanciation 'Famille d'origine' fait référence aux relations et aux contacts avec les membres de la famille dans laquelle l'individu est né et/ou a grandi. La définition de la famille peut aller au-delà de la famille biologique. Parler de la famille d'origine est souvent lié à beaucoup de souvenirs et d'émotions. Il peut donc s'agir d'un sujet sensible et difficile à aborder. Nos recherches indiquent que pendant les processus de distanciation, les relations avec les membres de la famille sont susceptibles de s'améliorer. La réduction des conflits et des désaccords peut y contribuer. Notamment, certaines personnes tirent un bénéfice considérable du fait que des membres de leur famille s'intéressent véritablement à leurs croyances. En outre, il devient évident que les individus expriment une plus grande reconnaissance à l'égard de leur famille. Dans l'ensemble, la famille d'origine joue un rôle ambivalent, offrant à la fois soutien et force, tout en faisant parfois obstacle aux processus de distanciation, voire en leur étant nuisible. En fonction de cette dynamique, il peut s'avérer avantageux d'entretenir ces relations ou de prendre de la distance avec certains membres de la famille.

PARTENARIAT ET ENFANTS

Le facteur de distanciation 'Partenariat et enfants' fait référence aux relations intimes et aux enfants de l'individu. Cela comprend le désir d'avoir un partenaire, tous les types de relations amoureuses et les enfants dont l'individu s'occupe. Un partenaire peut donner de l'espoir à l'individu, une stabilité et un soutien émotionnel. Cela se produit surtout lorsque le partenaire croit en l'individu et en sa capacité à changer. En outre, le fait de fonder sa propre famille peut donner aux individus une nouvelle raison d'être et un sentiment de sécurité.

AMIS

Le facteur de distanciation 'Amis' fait référence aux relations avec les amis individuels et les groupes de pairs. Un groupe d'amis diversifié peut contribuer au processus de distanciation, tout comme les amis que l'individu connaissait avant de s'engager dans des idéologies extrémistes. Des recherches antérieures ont montré que ce facteur était souvent négligé par les travailleurs sociaux et qu'il était donc important de le garder à l'esprit.

COMMUNAUTÉS

Le facteur de distanciation 'Communautés' fait référence à l'implication ou aux liens avec une certaine communauté unie par un intérêt ou des caractéristiques communs. Ce terme peut être interprété de manière très large et inclure les clubs sportifs et musicaux, les communautés religieuses et ethniques ainsi que les communautés en ligne (par exemple, le monde des jeux). L'individu ne doit pas nécessairement être en contact direct ou personnel avec des membres de la communauté, mais le sentiment d'appartenir à un certain groupe peut être pertinent. D'après les résultats de la recherche *DISLEX3D*, les travailleurs sociaux manquent souvent de connaissances sur l'implication des individus dans certaines communautés. Il peut donc être utile d'aborder ce sujet lors des séances de conseil.

SERVICES DE SOUTIEN

Le facteur de distanciation 'Services de soutien' fait référence au système de soutien professionnel. Il s'agit des institutions, des organisations, des autorités locales et des personnes travaillant dans ces domaines. Par exemple, les médecins, les psychothérapeutes, les assistants sociaux, les avocats, les services de protection de la jeunesse, etc. Les services de soutien peuvent être une ressource pour l'individu ainsi que pour les travailleurs sociaux en ce qui concerne la répartition des tâches et la collaboration.

LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

Cette catégorie fait référence aux pensées, aux sentiments et aux caractéristiques de la personne, en mettant l'accent sur l'individu et son développement personnel. Une bonne compréhension des facteurs énumérés dans cette catégorie nécessite une bonne relation de travail et un bon nombre de conversations. La volonté de l'individu de réfléchir à ses propres pensées et comportements est essentielle.

MOTIVATION À ADHÉRER

Le facteur de distanciation 'Motivation à adhérer' fait référence aux raisons pour lesquelles les individus s'impliquent dans une scène extrémiste ou suivent une idéologie extrémiste. Réfléchir à ce qui a motivé l'adhésion peut aider à comprendre le processus de radicalisation et donc favoriser la prise de distance. Toutefois, la motivation à adhérer ne coïncide pas nécessairement avec la motivation à quitter l'extrémisme.

MOTIVATION À PARTIR

Le facteur de distanciation 'Motivation à partir' fait référence aux raisons pour lesquelles les individus quittent la scène extrémiste ou l'idéologie extrémiste. Leur situation personnelle peut avoir changé depuis qu'ils ont rejoint la scène extrémiste ; de nouvelles priorités peuvent conduire à la décision d'entamer le processus de distanciation.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Le facteur de distanciation 'Traits de personnalité' fait référence aux caractéristiques, aux comportements et aux attitudes de la personne. Il est possible que les individus montrent des changements dans leur caractère tout au long des processus de distanciation. Il s'agit souvent de processus à long terme que l'individu met du

temps à reconnaître. Ces caractéristiques peuvent s'opposer à celles présentes au cours du processus de radicalisation. Par exemple, la personne est plus ouverte, communique de manière plus respectueuse ou fait preuve de plus d'empathie. Il peut être utile de réfléchir à la façon dont l'assistant social perçoit l'individu et à la façon dont l'individu se perçoit lui-même.

RÉFLEXIVITÉ

Le facteur de distanciation 'Réflexivité' fait référence à la capacité de l'individu à réfléchir sur son propre comportement (passé) et sa propre façon de penser. Cette catégorie concerne davantage la réalisation et la perception de ses propres pensées et comportements que l'idéologie et le comportement eux-mêmes. Pour ce facteur, il est nécessaire d'adopter une vision rétrospective et d'examiner son passé. Au cours des processus de distanciation, les individus commencent souvent à voir et à interpréter les choses d'une manière différente qu'auparavant. La réalisation de ce changement dans la façon de penser et d'agir peut faire partie de la prise de distance. La réflexion peut se manifester par le fait que la personne exprime des doutes, remet en question son implication dans le milieu extrémiste, ou est capable d'accepter les critiques.

IDENTITÉ

Le facteur de distanciation 'Identité' fait référence à la manière dont la personne se perçoit et se comprend. Elle est étroitement liée aux approches narratives du désistement, où il est essentiel de croire en un avenir positif et au potentiel de croissance et de transformation. La présence de personnes qui peuvent apporter un soutien, telles que les assistants sociaux, qui croient également en la capacité de la personne à changer, peut influencer ce processus de manière significative. En outre, l'exploration du passé, la recherche d'explications et de compréhension, voire la réinterprétation des expériences passées, jouent un rôle essentiel dans la formation de l'identité.

ÉMOTIONS

Le facteur de distanciation 'émotions' fait référence à la gamme d'émotions, aux réactions et à la gestion des émotions de la personne. Le fait de s'engager dans des processus de distanciation peut permettre de mieux comprendre ses propres émotions et de s'y connecter. Cela devient évident lorsque les individus sont à l'aise pour parler de leurs émotions. Certains doivent encore apprendre à accéder à leurs émotions. Prendre conscience de ses émotions et les gérer efficacement peut s'avérer important. Nos recherches révèlent que les gens éprouvent des sentiments de positivité et de satisfaction de la vie accrus grâce aux processus de distanciation.

CROYANCES & VALEURS

Le facteur de distanciation 'Croyances & valeurs' fait référence aux valeurs et aux systèmes de croyances de la personne. Les processus de distanciation peuvent aller de pair avec la reconnaissance de la complexité et de la diversité du monde, l'acceptation de la pluralité et l'ouverture à différents concepts de vie. Cela contraste fortement avec les croyances et les valeurs que l'on retrouve dans les milieux et les idéologies extrémistes. Nos recherches indiquent que les individus qui ont été impliqués dans des milieux extrémistes subissent souvent une transformation : ils rejettent la violence et la pensée dichotomique et nourrissent le désir de promouvoir la bonté, l'harmonie et l'équilibre.

BIEN-ÊTRE

Le facteur de distanciation 'bien-être' fait référence au bien-être émotionnel et à l'état de santé des individus. Un sentiment de bien-être général peut influencer positivement les processus de distanciation. Il est essentiel de tenir compte de l'état de santé et de l'état émotionnel de la personne. Par exemple, s'il y a des indications de problèmes de santé mentale tels que des traumatismes ou des dépressions, il est conseillé de collaborer avec des spécialistes de la santé mentale.

PRISME DU GENRE

Le facteur de distanciation 'prisme du genre' fait référence à la capacité des individus à réfléchir à leur propre genre, à leur(s) rôle(s) de genre, aux normes de genre, aux préjugés de genre, aux attentes de genre et à l'influence du genre sur leur comportement et leurs pensées. Les scènes extrémistes et la société dans son ensemble peuvent adhérer à des rôles et à des attentes rigides et contraignants en matière de genre. Cependant, le fait de reconnaître et de comprendre ces normes de genre peut conduire à un sentiment d'autonomisation. Reconnaître comment le genre façonne les perceptions et les aspirations peut accroître le sentiment d'action, car cela permet aux personnes de se distancer des stéréotypes restrictifs et des attentes de la société.

APPARENCE

Le facteur de distanciation 'Apparence' fait référence à l'apparence et à la façon dont les individus se sentent. Dans le cadre des processus de distanciation, certaines personnes se préoccupent de leur apparence et de la façon dont les autres les perçoivent. Il peut être essentiel d'être conscient que certains choix vestimentaires peuvent exprimer des opinions et des attitudes personnelles. Pour certaines personnes, il peut être utile, dans le cadre de leur processus de distanciation, de prendre une décision consciente et autodéterminée sur la manière dont elles souhaitent s'habiller et se présenter. Pour certaines personnes, les vêtements ont une signification plus profonde dans la formation de leur identité. Un exemple typique de ce facteur dans le domaine de la P/CVE est l'aide que certaines organisations proposent pour effacer les tatouages à contenu extrémiste.

VIE PRATIQUE

Cette catégorie fait référence à la vie quotidienne de la personne et à la satisfaction de ses besoins fondamentaux. Pour les processus de distanciation, il peut être utile de comprendre dans quelle mesure une personne parvient à gérer les aléas de la vie quotidienne. En outre, il peut être utile de tenir compte de la structure quotidienne de l'individu et de sa satisfaction à cet égard.

ENVIRONNEMENT DOMESTIQUE

Le facteur de distanciation 'environnement domestique' fait référence à la situation de vie de la personne. Il peut être essentiel de prendre en compte les personnes avec lesquelles vit l'individu et la manière dont ces relations contribuent à son bien-être général et à sa distanciation. Il peut être important de veiller à ce que la personne se sente à l'aise, en sécurité et bien dans son environnement de vie. En outre, il peut être utile de réfléchir à la situation géographique où vit la personne. Dans certaines circonstances, un changement de ville ou un déménagement hors du domicile parental peut être bénéfique. Évaluer la capacité de la personne à vivre de manière indépendante est également un aspect pertinent à prendre en compte. Si des personnes sont emprisonnées, il peut être utile d'examiner le rôle ambivalent des prisons. Si certaines personnes sont victimes de violence et de discrimination au sein du système pénitentiaire, d'autres peuvent étonnamment se sentir plus en sécurité et plus calmes par rapport à leurs expériences antérieures, par exemple dans des zones de guerre ou de conflit.

ÉDUCATION & FORMATION PROFESSIONNELLE

Le facteur de distanciation 'éducation & formation professionnelle' fait référence à tout type de programme visant à améliorer l'éducation ou les compétences d'une personne. Il peut s'agir de fréquenter des écoles ou des universités, de participer à une formation professionnelle, de faire des stages ou d'être apprenti. Ces lieux d'apprentissage peuvent être bénéfiques car ils offrent des opportunités de développement personnel, de construction de nouvelles amitiés et de nouvelles perspectives. En outre, le fait de faire partie de certaines écoles ou de certains programmes de formation peut fournir aux individus une structure quotidienne et leur permettre de visualiser leurs futurs plans de carrière.

EMPLOI

Le facteur de distanciation 'emploi' fait référence à un travail qui permet à la personne de gagner sa vie. Avoir un emploi et gagner sa vie peut permettre à une personne d'être indépendante et autonome. Outre l'indépendance financière, le fait d'avoir un emploi peut favoriser une image positive de soi et donner le sentiment d'être accepté dans la société. Le fait de se sentir en confiance, responsable et valorisé au travail peut également jouer un rôle constructif dans la distanciation. En outre, le fait d'avoir un emploi peut réorienter l'attention et les intérêts d'une personne en la détournant des milieux extrémistes.

SITUATION FINANCIÈRE

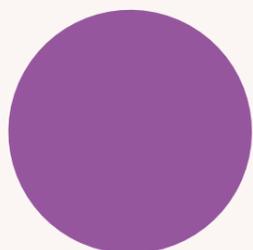
Le facteur d'éloignement 'situation financière' fait référence à la situation financière et à la capacité de subvenir à ses besoins. Il peut être important de comprendre comment une personne subvient à ses besoins financiers. Parfois, les individus ont également la responsabilité de subvenir aux besoins de leur famille. Il peut être bénéfique pour une personne de gagner son propre argent, car cela lui donne une indépendance. Toutefois, ce n'est pas toujours possible, par exemple lorsqu'une personne va encore à l'école ou s'occupe de ses enfants. Il est avantageux de disposer d'un revenu stable. Si une personne est confrontée à des difficultés financières, il peut être judicieux d'examiner de plus près ses revenus et ses dépenses. En outre, il peut être utile de savoir si le fait de faire partie de certains milieux s'accompagne de liens financiers.

LOISIRS & ACTIVITÉS JOYEUSES

Le facteur de distanciation 'Loisirs & activités joyeuses' fait référence aux activités et aux passe-temps que l'individu pratique pendant son temps libre. Les loisirs, par exemple, peuvent être des ressources précieuses qui procurent un sentiment d'appartenance et permettent de se faire de nouveaux amis, des expériences positives très utiles pour renforcer les individus dans leur processus de distanciation.

VIE EN LIGNE

Le facteur de distanciation 'vie en ligne' fait référence à toutes les activités passives et actives dans l'espace digital (par exemple, les réseaux sociaux, les jeux) de l'individu. Dans nos recherches précédentes, nous avons observé un large éventail de comportements digitaux au cours des processus de distanciation. Le monde en ligne a représenté un défi important pour certaines personnes, les conduisant à supprimer leurs comptes de réseaux sociaux. Ils ont indiqué qu'ils préféreraient tourner le dos au monde en ligne de peur d'être à nouveau exposés à des contenus extrémistes. D'autres ont souligné que leur activité en ligne avait changé et qu'ils utilisaient désormais d'autres plateformes pour d'autres raisons (par exemple, au lieu de publier de la propagande, ils reprenaient contact avec de vieux amis). Dans l'ensemble, un nombre important de travailleurs sociaux interrogés ne connaissaient pas les activités en ligne des individus, bien que la plupart d'entre eux aient eu des contacts en ligne avec le milieu ou les contenus idéologiques. Par conséquent, nous recommandons vivement aux assistants sociaux de travailler sur l'éducation aux médias des individus en examinant ensemble les messages, les vidéos et autres contenus afin de mettre en lumière les discours de haine et les discours qui divisent.



DÉFIS

Cette catégorie principale fait référence aux défis (connus et courants) auxquels les personnes sont confrontées en ce qui concerne leur prise de distance par rapport au milieu ou à l'idéologie extrémiste. Comme ces facteurs peuvent empêcher les gens de prendre leurs distances, il est important de les prendre en considération.

REPRÉSAILLES

Le facteur de distanciation 'représailles' fait référence à la réaction agressive potentielle du réseau extrémiste face à l'intention de l'individu de quitter le réseau, ou son passage à l'acte. La peur des conséquences peut empêcher les individus de quitter le milieu extrémiste. En outre, cette catégorie comprend également le désir de revanche de l'individu contre le réseau extrémiste. Ce désir peut devenir problématique si la personne a l'intention de passer à l'acte.

CONTACT AVEC LE MILIEU (MEMBRES)

Der Distanzierungsfaktor Kontakt zur Szene bezieht sich auf die Beziehungen und Kontakte, die Klient*innen noch zu Personen hat, die mit dem extremistischen Netzwerk verbunden sind. Manchmal ist das gesamte soziale Netz eines*einer Klient*in mit der extremistischen Szene verbunden. Szenekontakte werden jedoch nicht immer als negativ empfunden, z. B. wenn ein Szenemitglied eine*n Klient*in beim Ausstieg unterstützt. Alte und starke Kontakte sollten jedoch kritisch diskutiert werden.

ALCOOL & CONSOMMATION DE SUBSTANCES

Le facteur de distanciation 'Alcool & consommation de substances' fait référence à la (mauvaise) consommation d'alcool et d'autres drogues. Le comportement de consommation devient un problème lorsqu'il entraîne des souffrances et entrave la capacité de fonctionnement de la personne. Dans certains cas, cette consommation peut empêcher la personne de participer aux séances de conseil en raison de ses capacités cognitives limitées, voire lui faire manquer ces séances. Dans de tels cas, il est essentiel d'aborder la question de la consommation d'une manière non stigmatisante et d'envisager éventuellement de faire appel à des professionnels du conseil en toxicomanie dans le cadre du processus de soutien.

PERTES

Le facteur de distanciation 'Pertes' fait référence à toutes les pertes subies par une personne après avoir quitté le mode de vie extrémiste. Il peut s'agir de l'impact profond de la perte d'un ami en raison de son implication dans des activités extrémistes, ce qui peut entraîner une détresse émotionnelle importante. La distanciation peut également se traduire par l'abandon de certains avantages, tels que les positions de pouvoir qui procurent le respect, la confiance et un statut social spécifique. En outre, des amitiés importantes, des réseaux sociaux et même la stabilité financière peuvent être sacrifiés dans le processus de distanciation par rapport au milieu extrémiste. Il peut être important d'essayer de remplacer ces pertes en dehors du milieu extrémiste.

OBSTACLES ADMINISTRATIFS

Le facteur de distanciation 'obstacles administratifs' fait référence à toutes les questions administratives ou juridiques qui peuvent avoir un impact négatif sur la vie de l'individu. Les administrations peuvent à la fois soutenir et entraver les processus de distanciation. Un problème courant est l'incertitude du statut de résident, qui peut même être révoqué, ce qui a des conséquences considérables sur la situation de l'individu. Il peut être difficile d'obtenir un emploi ou de trouver un logement, ce qui entraîne une diminution de la qualité de vie et nuit au processus de distanciation. Un autre exemple concerne l'intervention du bureau de protection de la jeunesse. En revanche, une interaction respectueuse entre les individus et les représentants des institutions publiques

peut avoir une influence positive sur les processus de distanciation. Dans le cadre du suivi de ces individus, il est conseillé d'aborder les obstacles administratifs et de s'efforcer de trouver des moyens de les surmonter. En outre, il peut être utile d'accompagner la personne à des rendez-vous avec certaines administrations. .

CRIMINALITÉ & VIOLENCE

Le facteur de distanciation 'Criminalité & violence' fait référence au comportement criminel et violent de la personne. Les comportements criminels et violents peuvent dissuader les individus de mener une vie prosociale. Dans les réseaux extrémistes, la violence et les activités criminelles sont souvent monnaie courante, et la motivation à prendre ses distances par rapport à un tel comportement peut être faible, surtout s'il continue à être perçu comme une réussite. Dans ce contexte, il devient crucial de conserver une vision positive et optimiste de l'avenir. Le fait de se livrer à la criminalité et à la violence peut en outre entraîner des poursuites et des peines d'emprisonnement.

STIGMATISATION

Le facteur de distanciation 'Stigmatisation' fait référence aux étiquettes imposées sur l'individu par la famille, la communauté ou la société qui peuvent conduire à l'exclusion sociale et à la dégradation psychologique. La stigmatisation est le processus qui consiste à associer des croyances négatives, des stéréotypes et une désapprobation sociale à un groupe, un individu ou des caractéristiques spécifiques, ce qui conduit à la marginalisation et à la discrimination. Les personnes impliquées dans un milieu extrémiste peuvent être stigmatisées à différents niveaux, soit parce qu'elles sont étiquetées comme extrémistes ou terroristes, soit parce qu'elles ont des antécédents d'emprisonnement, soit parce qu'elles sont confrontées à une discrimination fondée sur leur classe, leur race ou leur apparence, entre autres facteurs. La stigmatisation peut notamment avoir une influence négative sur le facteur de distanciation 'identité', entravant la capacité de la personne à changer ou à s'intégrer dans la société.

POURSUITES & EMPRISONNEMENT

Le facteur de distanciation 'poursuites judiciaires & emprisonnement' fait référence aux poursuites judiciaires en cours et à venir ainsi qu'à l'emprisonnement. Les personnes qui font l'objet de poursuites pénales et/ou dont la procédure judiciaire n'est pas encore terminée se trouvent dans une situation qui rend difficile l'adoption de mesures en vue d'une vie prosociale. De même, l'emprisonnement pose des problèmes sociaux car la vie en prison diffère fondamentalement de la vie sociale à l'extérieur. Les personnes incarcérées ont peu de possibilités d'épanouissement et de développement personnel, et l'emprisonnement peut les faire douter de la possibilité de changer de vie. En particulier, la stigmatisation et les expériences de discrimination dans le milieu carcéral peuvent exercer une influence négative.

CARTES DE DÉSISTEMENT

Les *Cartes de désistement (DesistCards)* sont un ensemble de cartes de jeu conçues spécifiquement pour les professionnels travaillant dans le domaine de la lutte contre l'extrémisme violent (CVE). Les cartes peuvent aider à entamer des conversations ou à fixer des objectifs dans le cadre de séances de conseil avec les personnes vulnérables à l'idéologie extrémiste ou déjà engagées dans cette voie. Les thèmes couverts par les cartes ont été validés par la recherche comme étant pertinents pour les processus de distanciation. Dans l'idéal, les cartes sont utilisées avec des personnes qui suivent un parcours de transformation les éloignant des idéologies et des comportements extrémistes. La plupart des cartes mettent l'accent sur les ressources disponibles et sont axées sur le présent et l'avenir. En outre, la flexibilité des *Cartes de désistement (DesistCards)* va au-delà du contexte de la CVE puisqu'elles peuvent également être utiles dans d'autres contextes de conseil.



Fig. 21 : couverture des cartes de désistement

Vous pouvez trouver le jeu de cartes en anglais [sur le site web de modus|zad](#).

Les cartes sont également disponibles dans les langues suivantes :

- allemand
- macédonien
- slovaque
- roumain
- polonais



OBJECTIF DES CARTES

- Déterminer les sujets/thèmes qui sont (actuellement) importants dans la vie de l'individu
- Déterminer les sujets/thèmes sur lesquels l'individu souhaite travailler et se concentrer
- Mieux connaître l'individu et approfondir la relation de travail



Fig. 22: Exemple de la carte "émotions"

MATÉRIEL⁷

36 CARTES

4 catégories principales (quatre couleurs différentes):

- Relations et appartenance
- Développement individuel
- Vie pratique
- Défis

28 facteurs de distanciation

- Les 28 facteurs de distanciation sont répartis en quatre catégories principales
- Première page : Nom du facteur de distanciation (par exemple, les amis)
- Au dos : Questions thématiques pour les individus

4 cartes vierges

- pour identifier et noter d'autres sujets pertinents non couverts par les facteurs de distanciation.

1 FIGURE

La figure représente le point de vue de la personne pertinent lors de l'application des cartes (principalement l'individu).

⁷ Contrairement au CaseReflector qui énumère 29 facteurs de distanciation, les Cartes de désistement (DesistCards) ne comportent que 28 facteurs de distanciation. Le facteur de distanciation 'Vie en ligne' dans la catégorie 'Vie pratique' est absent, car il n'a été ajouté qu'après la conception des cartes. En complément, l'une des cartes vierges peut être utilisée.

PRÉPARATION

- Familiarisez-vous avec les cartes.
- Les cartes qui énumèrent les quatre catégories principales peuvent être retirées car elles ne servent qu'à donner une vue d'ensemble et à garder les cartes classées par catégorie.
- Trier les cartes qui ne semblent pas pertinentes ou appropriées à la situation de la personne ou qui ne correspondent pas au niveau de confiance qui a été établi avec la personne jusqu'à présent.

UTILISATION

Les cartes peuvent être utilisées de différentes manières, en fonction de vos préférences et des besoins de l'individu. Vous pouvez utiliser les cartes en fonction de votre contexte de travail.

Option I:

La figure qui symbolise l'individu peut être placée au centre de la table. Les cartes peuvent ensuite être étalées sur la table. Demandez à la personne de regarder les cartes. Veillez à expliquer la signification des cartes au cas où la personne ne les comprendrait pas. Demandez ensuite à l'individu de placer certaines cartes près ou loin de la figure, selon l'importance qu'il accorde à ces sujets.



Exemple A : L'individu a choisi cinq cartes. Il a classé la famille d'origine comme le sujet le plus important, suivi des émotions, des poursuites judiciaires et de l'emprisonnement, de la formation scolaire et professionnelle, ainsi que des amis. Cette présentation sert également de vue d'ensemble des sujets traités par la personne.

Laissez l'individu choisir le sujet qu'il souhaite aborder en premier. Retourner les cartes et présenter les questions correspondantes, en veillant à les adapter à la situation spécifique de la personne. Si la personne a du mal à répondre à une question, essayez de lui proposer d'autres explications, de reformuler la question ou de retirer la carte et d'en choisir une autre. Il est important que cette démarche soit ludique et volontaire et qu'elle ne ressemble pas à un interrogatoire ou une déposition. En général, les questions peuvent servir de point de départ à des conversations plus approfondies. Toutefois, il est tout à fait normal que la personne décide de ne pas répondre à une question particulière. Bien que la plupart des questions portent sur le présent et l'avenir, il est très probable que des événements et des souvenirs passés soient évoqués. C'est tout à fait normal et cela peut être bénéfique. Toutefois, n'oubliez pas de réorienter la conversation vers les ressources disponibles, le présent et l'avenir lorsque cela s'avère nécessaire. Si vous ne connaissez pas très bien la personne, mieux vaut éviter les questions qui risquent d'évoquer des souvenirs d'événements traumatisants, surtout si vous n'êtes pas en mesure d'aborder la conversation qui s'ensuivra en tenant compte des traumatismes.

Option II:

Disposez toutes les cartes (appropriées) sur la table. Demandez à la personne de placer la figure sur le dessus de la carte qui lui vient le plus à l'esprit. Engagez la conversation en présentant les questions figurant au verso de la carte. Lorsque vous avez suffisamment parlé de ce sujet, demandez à la personne de choisir une nouvelle carte.

Option III:

Laissez l'individu choisir les cartes en fonction de ses besoins :

- CONTRÔLE | Parmi ces sujets, quels sont ceux sur lesquels vous avez un contrôle ?
- PRÉOCCUPATIONS | Lesquels de ces sujets vous préoccupent le plus ?
- VŒUX | Quels sont les sujets qui font naître de grands espoirs et de grands rêves ?
- Etc.

Option IV:

La figure peut également représenter une personne importante ou actuellement impliquée dans la vie de l'individu (comme un partenaire, un parent, un enfant ou un assistant social). La personne répond aux questions au nom de cette personne importante. Cette option permet de changer de perspective et de favoriser l'empathie à l'égard d'une autre personne. En outre, elle peut aider à découvrir les véritables désirs et besoins de l'individu, ainsi qu'à mettre en lumière toute influence potentielle de l'autre personne dont l'individu n'est peut-être pas pleinement conscient.

Exemple B : la figure symbolise le partenaire de l'individu. Le sujet qui affecte le partenaire est le facteur de distanciation Traits de personnalité. Les questions au verso de la carte sont recadrées : Quels sont les traits de personnalité positifs que votre partenaire voit en vous ? Quels sont les traits de personnalité que votre partenaire aimerait changer ? Des questions supplémentaires peuvent être posées. Par exemple, comment le point de vue de votre partenaire vous affecte-t-il ?

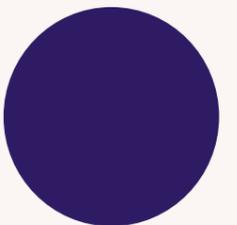
Option V:

Une façon de renforcer la confiance et la relation de travail peut consister à inverser les rôles et à remettre les cartes à la personne afin qu'elle puisse commencer par vous interroger sur les sujets et les questions. Dans un deuxième temps, c'est à elle de parler. Cette méthode permet aux deux participants d'échanger les de points de vue et contribue à renforcer la relation de travail.

LE PLUS IMPORTANT : faire preuve de souplesse et de créativité en utilisant les cartes d'une manière qui corresponde à l'individu et à votre façon de travailler. Il n'y a pas de règles strictes pour l'utilisation des cartes !

C'est avec cette ligne directrice que nous concluons les deux manuels. Nous espérons que les deux parties du manuel fourniront aux nouveaux partenariats multipartites, ainsi qu'à ceux qui sont en place depuis un certain temps, des outils utiles qui rendront la collaboration plus professionnelle et vous aideront à mieux comprendre les perspectives de chacun. En outre, nous avons souhaité que les outils fournis dans le cadre du volet II ne soient qu'un point de départ susceptible de stimuler votre créativité dans le travail avec les individus et d'habiliter les assistants sociaux dans le cadre d'un partenariat multipartite.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des doutes. Nous vous souhaitons beaucoup de succès dans votre travail avec les différents partenaires et dans vos dossiers.



RÉFÉRENCES

Adams R./ Dominelli L./ Payne M. (2009): *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates*, 3rd ed., Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Altier, M. B./ Leonard Boyle, E./ Shortland, Neil, D./ Horgan, J. G. (2017): *Why They Leave: An Analysis of Terrorist Disengagement Events from Eighty-seven Autobiographical Accounts*. In: *Security Studies*, 26 (2). Pp. 305-332.

Asay, T./ Lambert, M. (1999): *The empirical case for the common factors in therapy: qualitative findings*. In: *The heart and soul of change – what works in therapy*. Hubble, M. A./ Duncan, B.L./ Miller, S.D. (Eds.). Washington DC: American Psychological Association. Pp. 33-56.

Bächlin, F. (2023): *Mehr als bloß Worte – Begriffe im Themenfeld Radikalisierungsprävention und ihre Verwendung in der Praxis*. In: *Deradikalisierung und Distanzierung auf dem Gebiet des islamistischen Extremismus*. Benz, S./ Sotiriadis, G. (Eds.). Wiesbaden: Springer VS. Pp. 11-31.

Bjørgero, T. (2002): *Exit Neo-Nazism. Reducing Recruitment and Promoting Disengagement from Racist Groups*. Nr. 627. June. URL: <https://www.files.ethz.ch/isn/27380/627.pdf>. Accessed: 08.08.23.

Ghanem, C./ Graebisch, C. (2020): *'Desistance from Crime' – Theoretische Perspektiven auf den Ausstieg aus Straffälligkeit. Delinquenz und Soziale Arbeit*. In: *PrävWWention-Beratung-Resozialisierung. Lehrbuch für Studium und Praxis*. Deimel, D./ Köhler, T. (Eds.). (Ort: Verlag). Pp. 61-76.

Healy K. (2015): *'Becoming a trustworthy profession: Doing better than doing good'*, *Australian Social Work Advance*. Vol. 70. Pp. 7-16. Access published July 21, 2015. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0312407X.2014.973550> Letzter Zugriff: 08.08.2023.

Houston, S. (2010): *Further reflections on Habermas's contribution to discourse in child protection: An examination of power in social life*. In: *British Journal of Social Work*, 40 (6). Pp. 1736-1753.

Institute for Strategic Dialogue (2021): *Between Conspiracy and Extremism: A Long Covid Threat? Introductory Paper*. URL https://www.isdglobal.org/wp-content/uploads/2021/12/Between-Conspiracy-and-Extremism_A-long-COVID-threat_Introductory-Paper.pdf Letzter Zugriff: 01.09.2023

Karliczek, K.-M./ Ohlenforst, V./ Schaffranke, D./ Walkenhorst, D./ Kanitz, J. (2023). *Evaluation bundesfinanzierter Beratungsstellen: Abschlussbericht der Evaluation der Beratungsstellen zur Distanzierung und Deradikalisierung vom islamistischen Extremismus*. In: *Beiträge zu Migration und Integration*, 12. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-85320-2>. Letzter Zugriff: 16.08.2023.

Logvinov, M. (2021): *Deradikalisierungsforschung. Kritische Bilanz und Implikationen*. In: *SCHNITT:STELLEN. Erkenntnisse aus Forschung und Beratungspraxis im Phänomenbereich islamistischer Extremismus. Beiträge zu Migration und Integration*. Emser, C./ Kreienbrink, Axel/ Miguel Müller, N./ Rupp, T./ Wielopolski-Kasaku, A. (Eds.). Band 8.

Lynch, O. (2015): *Desistance and Deradicalisation – The case of Northern Ireland*. In: *Countering violent extremism. Developing an evidence-base for policy and practice*. Zeiger, S./Zeiger, A. (Eds.). Hedayah and Curtin University. Pp. 111-118.

Maruna, S. (1999): *Desistance and development: The psychosocial process of 'going straight'*. In: *The British Criminology Conferences: Selected Proceedings. Volume 2. Papers from the British Criminology Conference*, Queens University, Belfast, 15-19 July 1997.

Maruna, S. (2001): *Making good*. Washington D.C. American Psychological Association.

McNeill, F./ Weaver, B. (2010): *Changing lives? Desistance research and offender management*. In: *SCCJR*. No. 03. URL: http://www.sccjr.ac.uk/wp-content/uploads/2012/11/Report_2010_03_-_Changing_Lives.pdf. Letzter Zugriff: 16.08.2023.

Ohlenforst, V./ Ruf, M./ Selby, A./ Swidziniewski, A./ Ünal, Ö./ Walkenhorst, D. (2022): *Distanzierungsprozesse im islamistischen Extremismus: Eine systematisierende Erhebung der Parameter zur Selbst- und Fremdbeobachtung in drei Dimensionen. Abschlussbericht*. In: *modus|insight*. URL: https://modus-zad.de/wp-content/uploads/2022/10/DISLEX3D_Abschlussbericht_2022.pdf. Letzter Zugriff: 16.08.2023.

Parsell, C./ Eggins, E./ Marston, G. (2017): *Human Agency and Social Work Research: A systematic Search and Synthesis of Social Work Literature*. In: *British Journal of Social Work*. No. 47. S. 238-255.

Phalen, A./ White, J./ Wallner, C./ Patterson J. (2023): *Misogyny, Hostile Beliefs and the Transmission of Extremism: A Comparison of the Far-Right in the UK and Australia*. In: *Centre for Research and Evidence on Security Threats*. URL: <https://crestresearch.ac.uk/resources/misogyny-hostile-beliefs-and-the-transmission-of-extremism/>. Letzter Zugriff: 30.08.2023.

Phillips, J. (2017): *Towards a Rhizomatic Understanding of the Desistance Journey*. In: *The Howard Journal of Crime and Justice*, 56 (1). Pp. 92-104.

Rocque, M. (2015): *The lost concept: The (re)emerging link between maturation and desistance from crime*. In: *Criminology & Criminal Justice*, 15 (3). Pp. 340-360.

Rocque, M. (2021): *But what Does it Mean? Defining, Measuring, and Analyzing Desistance from Crime in Criminal Justice*. In: *US Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice*. URL: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/301498.pdf> Letzter Zugriff: 30.08.2023.

Wilson, A. (2013): *Situating Intersectionality*. New York: Palgrave Macmillan.

White, J. (2022): *Gender Mainstreaming in Counter-Terrorism Policy: Building Transformative Strategies to Counter Violent Extremism*. London: Routledge.

ANNEXE

BRISER LA GLACE

Exercice : Carrousel speed dating (15 - 30 minutes)

Divisez le groupe en deux et créez deux cercles, où chaque personne se tient devant une autre pour créer un cercle intérieur et un cercle extérieur. Un cercle se déplace toutes les deux minutes (le cercle intérieur se déplace vers la droite et, deux minutes plus tard, le cercle extérieur se déplace vers la droite). À chaque tour, les participants reçoivent une nouvelle question à laquelle ils doivent répondre avec la personne qui se trouve en face d'eux.

Exercice : Horloge de rendez-vous (20 - 45 minutes)

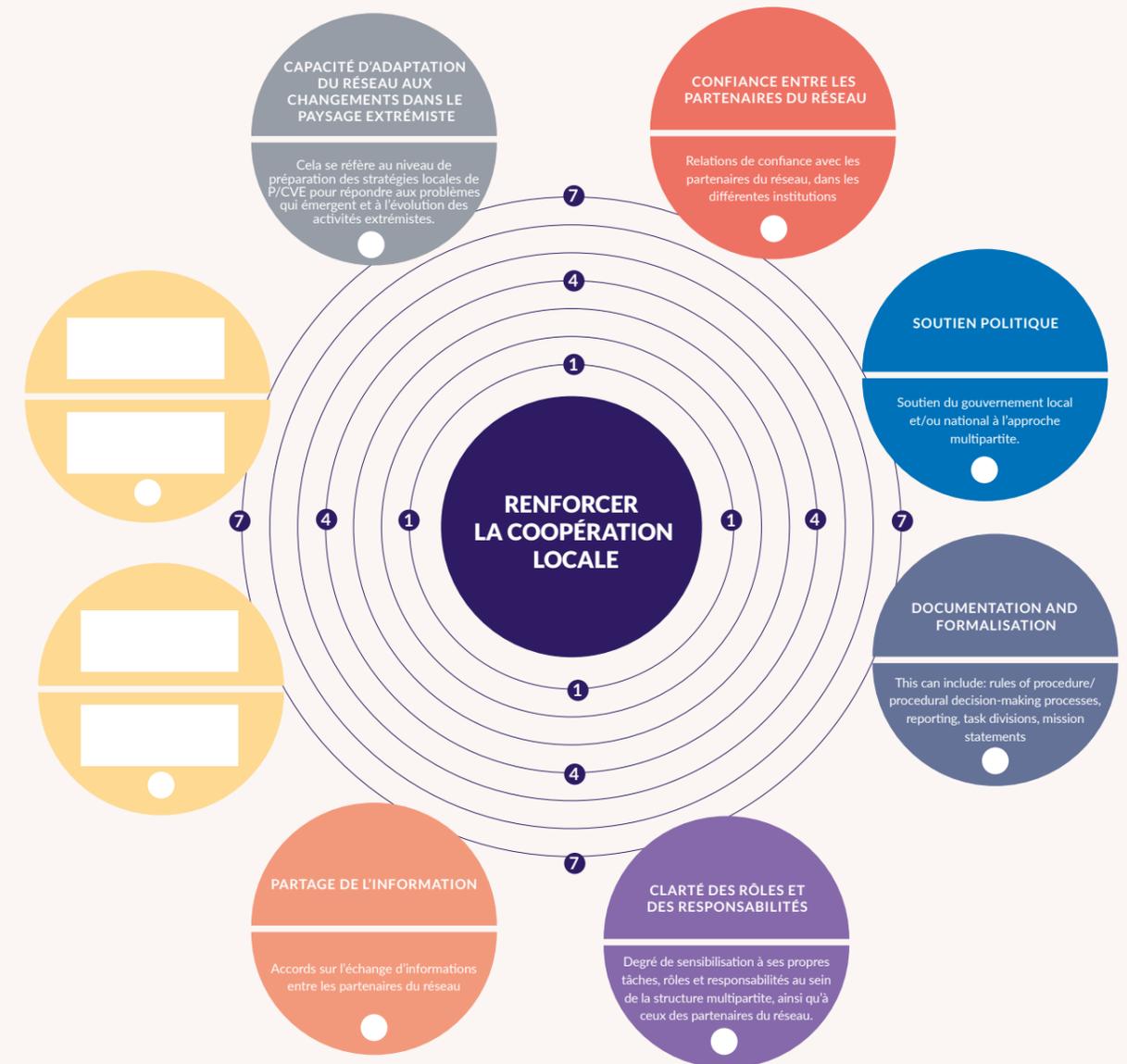
Chaque participant reçoit une horloge imprimée sur papier, sur laquelle figurent 6 tranches horaires : 12, 2, 4, 6, 8, 10. Ils disposent de 8 minutes pour inviter des personnes à des rendez-vous à ces heures avant que la période de rendez-vous ne commence.

Chaque rendez-vous dure 3 minutes et comporte une nouvelle question :

Exemples de questions :

1. Comment s'est déroulé votre trajet jusqu'ici ? Comment avez-vous passé la soirée d'hier ?
2. Quelle est votre profession ? Qu'est-ce qui vous plaît et vous déplaît dans votre profession ?
3. Qu'est-ce qui vous motive à travailler dans le domaine de la P/CVE ?
4. Où vivez-vous actuellement et qu'est-ce que vous aimez dans ce lieu ?
5. Quel est le principal groupe cible de vos interventions en matière de P/CVE ? Avec qui aimeriez-vous travailler ? (en référence aux partenaires du réseau)
8. Quel est votre livre ou film préféré et pourquoi ?
9. Quel est le meilleur repas que vous ayez pris dans votre vie ?
10. Quel était votre emploi précédent et qu'en avez-vous pensé ?
11. Quelle est votre destination de voyage préférée ?
12. Qu'aimeriez-vous apprendre dans le cadre de cette formation ?
13. Quelle est la chose la plus intéressante que vous avez apprise dans ce carrousel speed dating ?
14. Qu'est-ce qui vous aiderait à améliorer votre travail ?
15. Qu'est-ce qui vous a amené à exercer votre profession et votre emploi actuel ?
16. Quel était le métier de vos rêves lorsque vous étiez enfant ?
17. Mon jour de congé idéal ressemblerait à...
18. Comment buvez-vous votre café ? Combien de tasses buvez-vous par jour ?
19. Quels sont vos principaux défis au travail ?

CARTE « PROJECTEUR SUR LA VILLE »



Violence Prevention Network GmbH

Alt-Reinickendorf 25
13407 Berlin



 +49 30 917 05 464

 international@violence-prevention-network.com

 www.multiagencycooperation.eu

Cette publication a été rédigée par le Dr Gareth Harris, Alexandra Korn, Vivienne Ohlenforst, Sophie Scheuble, Anne Selby et le Dr Jessica White.

Le projet a été financé par le Fonds pour la sécurité intérieure (2021-2027) de la Direction générale des migrations et des affaires intérieures de la Commission européenne et a été mené conjointement par :



modus | zad



icommit is funded by
the "Internal Security
Fund – Police" of the
European Union.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.