

Journée d'étude internationale « La sociologie clinique dans tous ses états », Réseau International de Sociologie Clinique (RISC) et Laboratoire du Changement Social et Politique (LCSP, Université de Paris), Paris et Zoom, 23 juin 2021.

Troisième partie : Enjeux thématiques : santé, numérique, violence, vivre ensemble

« La formation des intervenants de première ligne confrontés à la radicalisation violente »

Par Roland Prévost

Intervention Colloque RISC 2021

La formation des intervenants de 1^{ère} ligne confrontés à la radicalisation violente

Je vais centrer mon propos sur 3 expériences (en Belgique et en France) menées avec des intervenants de 1^{ère} ligne confrontés au phénomène de radicalisation qui mène à la violence.

La première formation menée en 2018 avec Isabelle et Vincent s'est déroulée à Schaerbeek, une commune bruxelloise de 135.000 habitants. Elle s'inscrit dans le continuum des départs en Syrie et des attentats de Bruxelles. Le commanditaire est l'administration communale. Le public est constitué de travailleurs sociaux de rue, d'assistants sociaux, de médiateurs scolaires, tous en questionnements par rapport à un phénomène complexe et d'actualité, celui de l'idéologie djihadiste.

Les deux formations suivantes ont eu lieu à Bordeaux et Limoges en 2020 avec Isabelle cette fois-ci, deux villes peu concernées par l'idéologie djihadiste mais dont les agents de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, du Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation côtoient dans le cadre de leur travail en centre éducatif ou en milieu pénitentiaire des personnes dites radicalisées ou en voie de l'être.

Ces commandes viennent de structures étatiques qui sont en difficulté par rapport à l'accompagnement qu'elles peuvent offrir à leur agents et intervenants de 1^{ère} ligne.

Nous avons opté pour un dispositif alternant aspects formatifs sur la thématique et implication personnelle à partir du vécu et des éprouvés des participants:

- comment chacun est confronté à la radicalisation violente ?
- Quelles résistances, individuelles et collectives, quels mécanismes de défense sont mis en œuvre ?
- Quelles réponses peut-on apporter face à ces situations ?

Ces formations se construisent autour de deux axes ; le 1^{er} autour du travail mené depuis de nombreuses années par Isabelle dans le domaine de la radicalisation avec des jeunes et autour du travail effectué avec Vincent avec les familles concernées et qui s'est concrétisé dans l'ouvrage qu'ils

ont co-écrit intitulé « mon enfant se radicalise », c'est l'aspect plus théorique issu de la recherche, et le 2^{ème} axe qui est un travail d'implication utilisant certains dispositifs du théâtre d'intervention.

Nous alternons phases d'acquisition de connaissance sur la thématique et phases de mises en pratique au travers de l'implication de chacun. Il serait donc plus approprié de l'appeler formation/intervention animée comme une intervention en sociologie clinique avec des exposés théoriques et cliniques, des phases d'expression, des travaux de groupes, des travaux individuels (notamment le dessin) et l'organidrame. Pour ceux qui ne le connaissent pas, c'est un dispositif qui met en scène des situations de conflits récurrents au travail ou dans la vie courante et, à partir de là, vise à comprendre les tensions et contradictions sociales qui en font partie. L'organidrame est le véritable support formatif et pédagogique de nos interventions.

Ce va et vient entre mises en scène du vécu des participants et apports théoriques fournis tant par les formateurs que par les participants, aura permis d'un côté, de mieux comprendre la complexité du phénomène de radicalisation et de l'autre, de penser la complexité des situations et des organisations institutionnelles dans lesquelles ils travaillent. Le dispositif leur aura permis ensuite d'élaborer sur leurs capacités individuelles et collectives dans l'espace du groupe (ce qu'ils ont appris et compris au travers des saynètes, ce qu'ils peuvent faire au niveau individuel et collectif). Ces 3 interventions ont également permis la mise en lien d'acteurs de terrain issus de services ou d'institutions différentes qui ne se côtoient pas habituellement ou quand elles le font ne se connaissent pas. Cette approche inter institutionnelle a été très appréciée car elle leur a permis de créer un lieu de rencontre et d'échanges sur leurs pratiques respectives et de susciter l'envie de poursuivre ce travail ensemble. Offrir une parenthèse de réflexion à son équipe « sous couvert » d'une intervention appelée formation (sous-entendant transfert de connaissances) est une manière de trouver une écoute attentive auprès des commanditaires, plus facilement justifiable auprès de la direction. La thématique du radicalisme violent n'est pas une fin en soi. La démarche ouvre le champ de la réflexion au-delà de la problématique.

Pour illustrer mon propos je vous partage une scène vécue par un participant et jouée au travers de l'organidrame.

Monsieur A. est à la prison centrale. La conseillère en prévention CPIP est venue vêtue d'un débardeur. Il fait au moins 30 degrés. Elle entre dans la salle, Monsieur A. retourne sa chaise et ouvre son journal. Elle s'assied. Elle voit son dos. Monsieur A ne souhaite pas lui faire face car la juge indécente. La CPIP entame l'entretien comme elle peut, elle a un planning à tenir. Mr A. rétorque : « J'ai vingt à faire, j'ai tout mon temps ».

Nous explorons les éprouvés des acteurs et du public. Comment faire pour travailler avec un détenu radicalisé (de surcroit quand le CPIP est une femme) dans le cadre d'un entretien (un accompagnement à assurer, un timing à respecter) et avec des objectifs à remplir (une évaluation à effectuer et un rapport à rédiger). Le groupe évoque la difficulté à travailler quand les valeurs individuelles sont mises à mal (rejet de l'autre, de ce qu'il représente), quand les agents ne se sentent pas en sécurité (la position de dos ne permet pas de voir les signaux d'alerte éventuels). Ils se sentent

seuls et isolés, souhaitent être dégagés de l'urgence imposée pour effectuer leur travail d'accompagnement correctement. L'organidrame mettra en avant la tension existante entre la personne (sa quête d'authenticité, son souhait d'être respectée, sa crainte d'être manipulée), la fonction (son professionnalisme, statut, un cadre à respecter) et les objectifs institutionnels à remplir. Ils prennent conscience des contradictions dans lesquelles le système les mets. Entre leur difficulté à mener un accompagnement face à la complexité de la radicalisation et l'idéalité mise dans leur fonction ainsi que la croyance en leur pouvoir aidant, l'écart se creuse et génère des frustrations. Ils finissent par le vivre comme un échec personnel dont l'issue est un turnover important au sein du personnel. Cette prise de conscience leur aura permis de faire un pas de côté, de relativiser quant à leur responsabilité dans leur incapacité à faire bouger les choses, dans leur sentiment d'impuissance et dans les échecs éventuels et ainsi de s'affranchir de la culpabilité de ne pouvoir assumer pleinement la fonction pour laquelle ils sont payés. Cette prise de conscience leur aura également permis d'identifier leurs besoins en termes d'espace de debriefing, de supervision et de mise en réseau. Pour paraphraser Vincent, la volonté de travailler autrement, d'écouter mieux les contraintes des autres et d'accepter la complexité des enjeux idéologiques, familiaux, institutionnels, laisse penser qu'un processus s'est déclenché.

Je vous remercie.

Roland Prévot

23 Juin 2021