

LA RADICALISATION ISLAMISTE EN ENTREPRISE

RISQUES SÉCURITAIRES
ET ÉCONOMIQUES

GUIDE PRATIQUE ET PRÉCONISATIONS



Club Sûreté

AEGE - LE RÉSEAU D'EXPERTS EN
INTELLIGENCE ÉCONOMIQUE

Le Club Sûreté de l'AEGE, composé d'étudiants de l'École de Guerre Économique, a pour objectif de sensibiliser et de mettre en relation des étudiants et des experts du secteur de la Sûreté.

A travers la publication d'articles d'analyse de fond ou d'interview d'experts, des tables rondes, des conférences ou encore d'ateliers.

Le Club contribue aux réflexions autour des enjeux actuels de la Sûreté.

SURVEILLE

MOTS CLÉS

RADICALISATION ISLAMISTE

RADICALISATION EN ENTREPRISE

MENACE

MENACE SÉCURITAIRE

RISQUE

RISQUE ÉCONOMIQUE

ENTREPRISE

SECTEUR PRIVÉ

PRÉCONISATION

COOPÉRATION PUBLIC-PRIVÉ

RÉSUMÉ

Traitant de la radicalisation en entreprise, ce rapport a été construit autour de l'étude et de l'analyse de différentes contributions scientifiques et institutionnelles, d'éléments d'actualité et des moyens de lutte contre la radicalisation islamiste. Il est également enrichi d'entretiens avec des professionnels issus de différents secteurs et spécialistes du sujet.

L'objectif est ainsi d'allier une analyse protéiforme du phénomène de radicalisation islamiste en entreprise à des préconisations simples et actionnables, par et pour chaque personne constitutive de l'entreprise.



REMERCIEMENTS

Le Club Sûreté de l'AEGE tient à remercier l'ensemble des experts qui ont accepté de s'entretenir avec ses membres afin d'échanger sur les enjeux de cette problématique.

Le Club Sûreté de l'AEGE tient également à remercier l'École de Guerre Économique pour la mise en place de ce Club, et son soutien.

TABLE DES MATIERES

GLOSSAIRE	7
INTRODUCTION	10
Contexte et mise en œuvre du rapport	10
Définition de l'objet d'étude	11
Présentation de la démarche	13
I- LA RADICALISATION ISLAMISTE ET LE SECTEUR PRIVÉ	14
A) Historique des actes les plus marquants en France	15
B) La radicalisation : des profils variés	17
C) Les vecteurs de radicalisation	19
II- UN ENCADREMENT PARTAGÉ	22
A) Cadre légal et politique de prévention	23
B) Gestion coordonnée entre les Institutions et les entreprises	27
A) Risques économiques	30
a) Constat général	30
b) Le cas des OIV	31
B) Risques sécuritaires	31
V- RECOMMANDATIONS	38
A) Préconisation 1 - Sensibilisation des collaborateurs en interne	39
a) Formation de la direction et des cadres	39
b) Formation des services des Ressources Humaines	40
c) Formation des salariés	41
B) Préconisation 2 - Les documents de prévention	42
a) La production de contenus	42
b) Permettre l'élaboration et la diffusion de ces contenus	44
C) Préconisation 3 - Les outils de prévention	45
a) Au niveau des Ressources Humaines	45
b) Au niveau des infrastructures	45
c) Au niveau du patrimoine matériel et immatériel	46
D) Préconisation 4 – Les autorités compétentes à contacter	47
Annuaire des autorités compétentes	47
CONCLUSION	52
BIBLIOGRAPHIE	53
Ouvrages	53
Articles de périodiques	53
Textes législatifs	53
Rapports gouvernementaux	54
Rapports commerciaux	55
Articles	55
Thèses académiques	57
Entretiens	57

GLOSSAIRE

- **ANSSI** : Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information
- **CHAHADA** : Profession de foi musulmane
- **CIPDR** : Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation
- **CNAPR** : Centre national d'assistance et de prévention de la radicalisation
- **CNNC** : Commission nationale de la négociation collective
- **CPARAF** : Cellule de prévention de la radicalisation et d'accompagnement des familles
- **DGGN** : Direction générale de la gendarmerie nationale
- **DGPN** : Direction générale de la police nationale
- **DGSE** : Direction générale de la sécurité extérieure
- **DGSI** : Direction générale de la sécurité intérieure
- **DIRECCTE** : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- **DLCR** : Département de lutte contre la radicalisation
- **DLPAJ** : Direction des libertés publiques et des affaires juridiques
- **DPIP** : Directeur pénitentiaire d'insertion et de probation
- **DRPP** : Direction du renseignement de la préfecture de police
- **DST** : Direction de la surveillance du territoire
- **EMS** : État-Major de sécurité
- **FSPRT** : Fichier de traitement des signalements pour la prévention de la radicalisation à caractère terroriste

- **GED** : Groupes d'évaluation départementaux
- **IRSEM** : Institut de recherche stratégique de l'École militaire
- **MIVILUDES** : Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- **OIV** : Opérateur d'Intérêts Vitaux
- **PART** : Plan d'action contre la radicalisation et le terrorisme
- **PIV** : Points d'importance vitale
- **PLAT** : Plan de lutte antiterroriste
- **PNAT** : Parquet National antiterroriste
- **Radicalisation** : Rendre plus radical, plus dur, plus sévère, plus intransigeant, plus extrême, un comportement ou un mouvement, de donner un caractère radical à quelque chose
- **RAN** : Radicalisation Awareness Network
- **RGPD** : Règlement général sur la protection des données
- **SDAT** : Sous-Direction antiterroriste
- **SEVESO** : Dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses, qui impose notamment l'identification des établissements industriels présentant des risques majeurs
- **SG-CIPDR** : Secrétariat général du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation
- **SGDSN** : Secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale
- **Signal faible** : Un fait, un événement qui apparaît paradoxal et qui inspire la réflexion

- **Signal fort** : Information directe, souvent explicite, exprimant un besoin, généralement à travers la formulation d'une solution
- **SNRP** : Service National du Renseignement Pénitentiaire

INTRODUCTION

Contexte et mise en œuvre du rapport

Réalisé par le Club Sûreté de l'AEGE, ce rapport a été produit dans le but de sensibiliser les entreprises et les collaborateurs à la menace croissante que représente la radicalisation islamiste sur le territoire national français.

La lutte contre la radicalisation à caractère islamiste est un phénomène récent au cœur duquel les pouvoirs publics jouent un rôle clef afin d'identifier, circonscrire et neutraliser la menace lorsqu'elle survient.

Alors que les actes terroristes se limitaient jusqu'alors à l'espace public, au cœur des populations, les entreprises et notamment les Opérateurs d'Intérêts Vitaux (OIV) sont progressivement devenus une cible à part entière.

L'incident de Saint-Quentin-Fallavier¹ en juin 2015, où un chauffeur livreur de 35 ans, employé de l'entreprise Colicom, décapite son patron à la vue de tous après l'avoir séquestré, est l'un des exemples les plus marquants de cette décennie. Il témoigne de la nature protéiforme, mais également spontanée de la menace qui peut avoir de lourdes conséquences si elle n'est pas correctement anticipée. Cet assassinat nous renseigne sur le caractère à la fois hautement symbolique et stratégique que revêtent les entreprises privées en tant que cibles dans le cadre d'une opération de nature terroriste.

A ce jour, la lutte contre la radicalisation islamiste ne peut se résumer à l'implication des forces de sécurité intérieure et de renseignement, mais bien à la mobilisation d'une pluralité d'acteurs sociaux. Le Premier Ministre Édouard Philippe le rappelle dans un discours prononcé à Strasbourg le 11 avril 2019 à l'occasion d'une réunion du Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), la prévention d'actes terroristes sur le territoire national passe par la prise en charge, en amont, d'individus radicalisés ou en phase de radicalisation :

« Prévenir pour protéger, telle est l'ambition du nouveau plan de lutte contre la radicalisation proposée par le Premier ministre en date du 23 février 2019 ».

¹ Anonyme (2015), « Attentat de Saint-Quentin-Fallavier : Yassin Salhi, l'énigme terroriste », Disponible sur : <http://www.leparisien.fr/faits-divers/yassin-salhi-l-enigme-terroriste-24-12-2015-5398493.php>, consulté le 17 février 2020

« Nous le savons, lutter ne suffit pas. Il faut agir en amont et le plus tôt possible, mais aussi, dans toute la mesure du possible et sans naïveté, désengager et réinsérer² ».

Cependant, avant même de pouvoir parler de détection, d'anticipation ou même du risque que représente la radicalisation islamiste, il convient de s'entendre sur la définition de chacun des termes du sujet présenté.

Si la radicalisation n'est pas constitutive d'une infraction en soi, le risque qui en émane de même que les conséquences qu'elle peut entraîner obligent les pouvoirs publics ainsi que les entreprises à prendre des mesures.

Définition de l'objet d'étude

Phénomène marquant dans l'esprit des français depuis les attentats de Charlie Hebdo du 7 janvier 2015, il n'existe pourtant pas de consensus parmi les sociologues et les professionnels de santé pour définir ce processus cognitif complexe. Les facteurs qui conduisent à ce processus sont nombreux, difficilement identifiables et varient d'un individu à l'autre.

Néanmoins, le sociologue Farhad Khosrokhavar, spécialiste des questions djihadistes, donne une définition de la radicalisation plébiscitée par les pouvoirs publics :

« Le processus par lequel un individu ou un groupe adopte une forme violente d'action, directement liée à une idéologie extrémiste à contenu politique, social, ou religieux qui conteste l'ordre établi sur le plan politique, social ou culturel³ ».

Cette définition s'inscrit dans la continuité des travaux menés par Randy Borum ou Michael T. Stevens et Peter Neumann, qui notent que la plupart des définitions décrivent la radicalisation comme *« le processus par lequel les individus ou les groupes viennent à approuver et finalement prendre part à l'usage de la violence à des fins politiques⁴ ».*

² Comité Interministériel de la Prévention et de la Délinquance et de la Radicalisation, (2019), *Prendre en charge et accompagner*, Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation, Paris

³ Khosrokhavar, F., (2017), *Radicalisation*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, Paris.

⁴ Groupe Ecomedia, (2019), « Radicalisation en entreprise : prévenir pour protéger », Disponible sur : <https://groupe-ecomedia.com/radicalisation-en-entreprise-prevenir-protéger/>, consulté le 20 février 2020.

A ce titre, il convient d'isoler les caractères **violents et politiques** de ce phénomène singulier comme deux caractéristiques essentielles de sa définition. Une autre caractéristique primordiale est celle du rejet de toute autre forme de croyance, l'équivalent d'une forme de fanatisme.

Le terme générique de radicalisation concerne tout type d'idéologie à partir du moment où, en poursuivant la logique d'un système de pensée, un individu adopte des croyances sans adaptation ou compromis possible, ce qui peut le conduire à accepter l'action violente, jusqu'au terrorisme.

La radicalisation islamiste en revanche, est à différencier du fondamentalisme religieux. **Le fondamentalisme religieux** se caractérise par un appel à revenir aux « fondamentaux » qui, selon la religion, désignent un texte, des rituels, des mœurs précises. Il ne se caractérise pas nécessairement au recours à la violence, mais suppose toujours une rupture symbolique ou effective avec le reste de la société. Le courant religieux salafite en est un exemple.

L'islamisme ou « l'islam radical » est un courant politique de l'islam faisant de la charia la source unique du droit dans l'objectif d'instaurer un État musulman régi par la loi religieuse. A cette notion d'islam radical est souvent associée celle du djihadisme. **Le djihadisme** désigne un recours à la lutte armée afin de permettre ce que ses partisans considèrent comme un retour au « vrai Islam » et à l'instauration d'un État califal. Tous ceux qui ne se reconnaissent ni dans cette cause ni dans ces valeurs sont considérés comme des infidèles et doivent être éliminés afin que perdure et prospère cette conception de l'Islam.

Si la radicalisation est synonyme de potentialité violente, **elle ne l'est pas pour autant de djihadisme ni de terrorisme**⁵. Elle reste néanmoins un tremplin vers ces deux formes de violence poussée à l'extrême. Il s'agit avant tout d'un processus psychologique individuel influencé par un grand nombre de facteurs extérieurs qui tendent à survenir avec laquelle ce processus est subi par l'individu qui en est « victime ».

Cible potentielle de ce radicalisme religieux, **les entreprises** (unité économique de production de biens ou de services à but commercial) et a fortiori les OIV qui composent le tissu industriel national, doivent en être préservées. Toute entreprise, quel que soit sa taille ou son poids économique est potentiellement susceptible d'y être confrontée.

⁵ Cognard, N., (2018), « Renseignement Intérieur et Lutte contre la radicalisation », Mémoire de Recherches, Paris II Panthéon Assas, Paris.

Présentation de la démarche

A la lumière des récents évènements et devant l'enjeu que représente la protection de notre patrimoine à l'encontre de cette menace, ce rapport a pour ambition de fournir un ensemble de clefs de compréhension et de gestion de ce phénomène lorsqu'il survient.

Ce rapport se décompose en quatre grandes parties comme exposées ci-après. Dans un premier temps, un état des lieux de la radicalisation en entreprise est dressé en détaillant les faits les plus marquants survenus sur le territoire national, les profils des individus les plus susceptibles de basculer ainsi que les vecteurs par lesquels cette radicalisation survient.

Dans un second temps, nous abordons comment ce processus de radicalisation peut être pris en charge sur le plan légal. Nous soulignons également les risques économiques et sécuritaires que ce processus représente.

Enfin, nous abordons un ensemble de recommandations destiné à fournir les moyens et procédures adéquates à tous les échelons de l'entreprise afin de prévenir la commission d'actes malveillants à l'égard d'individus radicalisés mais également de prendre en charge la radicalisation islamiste lorsqu'elle survient sur le lieu de travail.



PARTIE I

LA RADICALISATION ISLAMISTE ET LE SECTEUR PRIVÉ

Si l'État français dispose de nombreux outils et services dédiés à la gestion de la radicalisation islamiste, les entreprises paraissent plus démunies face à ce risque, qui renvoie à des réalités différentes pour chaque individu. Pourtant, les sociétés doivent prendre en compte cette menace croissante, dont la gravité est démontrée par l'historique des incidents qui en résultent.

Toutefois, ce risque reste complexe, particulier à détecter et à gérer face à la singularité des parcours des individus radicalisés. Même s'il est difficile de créer une matrice commune à l'ensemble de ces personnes, il reste possible d'identifier des leviers et vecteurs de radicalisation permettant de faciliter sa détection et sa prise en compte. La prise de conscience des entreprises de l'importance de ce risque, à travers l'empirique, mais aussi la compréhension de la radicalisation, permettrait de faire face à cette menace avec rationalité.

A) Historique des actes les plus marquants en France

La radicalisation islamiste représente une **menace omniprésente** sur le territoire national, à différentes échelles et dans différents environnements. Historiquement, de nombreux incidents initiés par des individus radicalisés sont survenus en entreprise. Des incidents avec divers degrés de violence mais des motivations toujours plus ou moins semblables.

En métropole, on recense **deux faits** particulièrement marquants de passage à l'acte d'individus radicalisés en entreprise.

Le 25 juin 2015, à **Saint-Quentin-Fallavier**, dans l'Isère, Yassin Salhi⁶ décapite son employeur, Hervé Cornara. Parti en Syrie en 2009, cet ancien chauffeur-livreur de l'usine Air Products tente de faire exploser le site après avoir blessé deux personnes et tué son employeur⁷. Ses motivations sont, selon ses dires, d'ordre privé, mais les photographies qu'il a prises de la tête de la victime, ainsi qu'un selfie avec le corps de celle-ci envoyé à Sébastien Yunes-V, un djihadiste français, prouvent le caractère **terroriste et radical** de son acte. Aussi, ses revendications démontrent ses motivations islamistes.

⁶ Tôn E. (2015), « Qui était Yassin Salhi, l'homme qui avait décapité son patron ? », L'Express, disponible à : https://www.lexpress.fr/actualite/qui-etait-yassin-salhi-le-terroriste-qui-s-est-suicide-en-prison_1748345.html

⁷ Anonyme, (2015), « Le récit de l'attentat commis en Isère contre l'usine Air Products », FranceInfo, disponible à : https://www.francetvinfo.fr/faits-divers/terrorisme/attentat-en-isere-le-recit-des-faits_971011.html

Plus récemment, au sein d'une entité publique, la **Préfecture de Police de Paris**, le 3 octobre 2019, à Paris, Mickaël Harpon, ancien agent administratif, attaque à l'arme blanche quatre fonctionnaires⁸. Même si l'attaque ne s'est pas tenue dans une entreprise, elle a mis **en exergue les difficultés de la remontée d'informations** auprès de la hiérarchie. En effet, préalablement à cette attaque, un certain nombre de signaux, dont des changements de comportement radicaux, ont été signalé par les collègues de Mickaël Harpon à sa hiérarchie sans que la moindre décision ne soit prise en amont. Cette attaque a aussi permis **d'accentuer la vigilance des services de renseignement** à l'égard de la radicalisation interne, mais aussi la **prise de conscience des entreprises** sur cette menace croissante.

D'autres incidents sur le territoire national ont entraîné une prise de conscience et un changement dans la vigilance par rapport à cette menace, sans pour autant de passage à l'acte.

En 2008, à Chanteloup-les-Vignes, dans les Yvelines, une salariée est licenciée au sein de la **crèche associative Baby Loup** à cause du **port d'un foulard islamique**, aussi appelé "hijab"⁹. En effet, le règlement intérieur de l'entreprise imposait au personnel le respect des principes de laïcité et de neutralité. Malgré un recours aux Prud-hommes, ainsi qu'à la Cour d'Appel de Versailles, chacune soulignant le caractère abusif du licenciement, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation donne finalement raison à Baby-Loup¹⁰. Cet évènement prend rapidement une **portée internationale**, le Comité des Droits de l'Homme de l'ONU allant même jusqu'à statuer sur le sujet.

Toujours dans un cadre de suspicions similaires, la compagnie de transports en commun **T2C** licencie un employé pour avoir **refusé de serrer la main** à deux collègues féminines en 2016 à Clermont-Ferrand¹¹. Cette compagnie de

⁸ Anonyme, (2019), « Attaque à la préfecture de police de Paris : le déroulé de la tuerie minute par minute », Le Figaro, disponible à : <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/attaque-a-la-prefecture-de-police-de-paris-le-deroule-de-la-tuerie-minute-par-minute-20191005>

⁹ Anonyme (2013), « L'affaire de la crèche Baby Loup en trois actes », FranceInfo, disponible à : https://www.francetvinfo.fr/societe/justice/creche-baby-loup-la-cour-de-cassation-renvoie-l-affaire-devant-la-justice_284453.html

¹⁰ Négroni, A. (2013), « Baby-Loup : le licenciement de l'employée voilée annulé », Le Figaro, disponible à : <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2013/03/19/01016-20130319ARTFIG00305-denouement-judiciaire-pour-la-creche-baby-loup.php>

¹¹ Barnoin, S. (2019), « Licencié parce qu'il refusait de serrer la main de collègues femmes, le chauffeur d bus clermontois gagne devant les prud'hommes », La Montagne, disponible à : https://www.lamontagne.fr/clermont-ferrand-63000/actualites/licencie-parce-qu-il-refusait-de-serrer-la-main-de-collegues-femmes-le-chauffeur-de-bus-clermontois-gagne-devant-les-prud-hommes_13526116/

transports en commun n'est pas la seule à faire face à une menace croissante de la part de salariés radicalisés dans son secteur d'activités. L'un des auteurs de l'attentat du 13 novembre 2015, **Samy Amimour** était un **chauffeur de la RATP**¹². Cette dernière aurait été sujet à un « **communautarisme** » **croissant** via un « prosélytisme religieux » sans précédent, tout comme l'entreprise **Aéroports de Paris (ADP)**¹³. En 2015, 57 personnes ont perdu leur autorisation de travailler à l'aéroport Charles de Gaulle-Roissy du fait de leur radicalisation supposée.

L'ensemble de ces événements marquant le sérieux de la menace islamiste sur le territoire national, ont eu pour principales répercussions une **prise de conscience générale sur l'importance du risque en entreprise**, et un **changement de mesures** à cet égard. Il est vrai que ces incidents ont entraîné l'évolution de la réglementation juridique française afin de prévenir l'émergence de la radicalisation, mais aussi de sanctionner les comportements jugés inadéquats.

B) La radicalisation : des profils variés

Dans les faits, il n'existe **pas de profil type**, ce même si les récurrences d'un profil à l'autre sont nombreuses. Chaque individu subit ce processus de transformation de ses biais cognitifs de manière **unique et individuelle**.

**Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et Président de l'association
Autonomisation Citoyenne, le 24 mars**

« Le potentiel de recourt à la violence diverge en fonction du vécu de chacun, mais ce vécu est à l'origine de la personnalité qui va s'exprimer de manière différente selon les situations, les gens rencontrés et les étapes de sa vie. Il faut prendre tout cela en compte pour établir un profil, ce qui on peut l'imaginer est difficile. »

Parmi les profils les plus récurrents, on trouve notamment des **fanatiques convertis de longue date**, mais également des **jeunes convertis** qui se sont laissés embrigadés sans connaissance préalable de la religion Il s'agit d'un

¹² Bui, D. (2016), « Il vise bien Samy. Quand le kamikaze du bataclan se préparait du djihad », L'Obs, disponible à : <https://www.nouvelobs.com/societe/20160115.OBS2873/il-vise-bien-samy-quand-le-kamikaze-du-bataclan-se-preparait-au-djihad.html>

¹³ Fainsilber, D. (2015), « Les entreprises face au risque de radicalisation islamiste », Les Echos, disponible à : <https://www.lesechos.fr/2015/11/les-entreprises-face-au-risque-de-radicalisation-islamiste-282511>

processus lent que chacun subit à un rythme différent. On retrouve néanmoins un certain nombre de traits saillants¹⁴ d'un individu à l'autre :

- La majorité des radicalisés sont **extrêmement jeunes**, en moyenne entre 15 et 25 ans.
- Leur **personnalité, souvent malléable**, est modelée selon des traits et des aspirations communes, à noter que la liste suivante est **non exhaustive** :
 - Une certaine fascination pour la **violence** (glorification du guerrier) ;
 - L'aspiration à **rejoindre une élite** (héroïsation) ;
 - Une forme de **néoromantisme mortifère** ;
 - L'action dans la réponse à un **traumatisme** ;
 - Une quête de **spiritualité**, de rédemption ;
 - Des problèmes **psychologiques** ou **psychiatriques**.

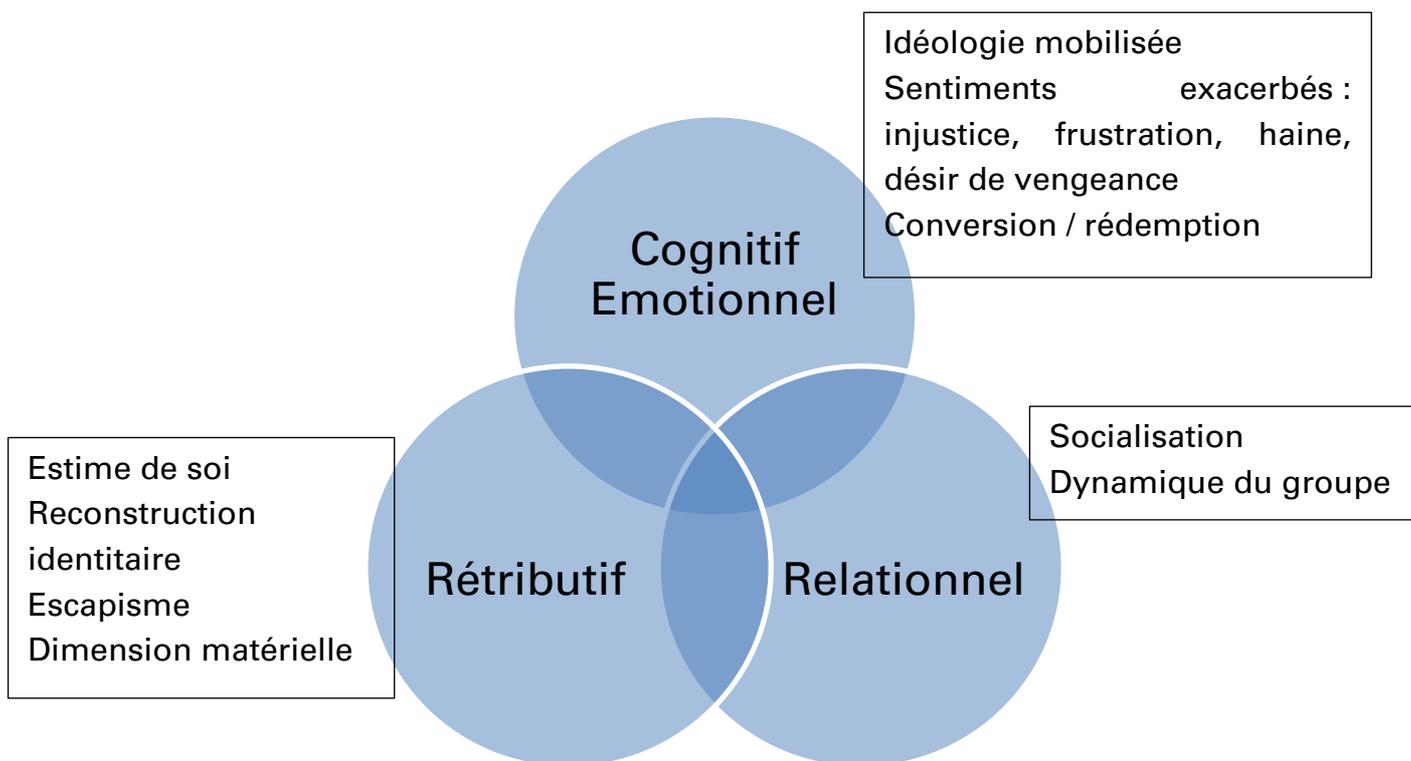
Au-delà de leur personnalité, ces individus souffrent généralement d'un **parcours personnel complexe**, avec des événements comme le décrochage scolaire ou le chômage, ainsi qu'un engagement social réduit du fait d'une stigmatisation.

**Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et Président de l'association
Autonomisation Citoyenne, le 24 mars**

« Pour se radicaliser, il faut d'un côté un individu ayant une forte appétence pour l'absolu, qui s'origine dans son éducation, lorsqu'enfant il n'a pas appris à apprécier suffisamment la complexité et l'échange ; puis de l'autre côté il faut un groupe, qui encourage et amplifie cette radicalité en lui donnant une existence dans le social. »

Dès lors, ces personnes se mettent en **quête d'une figure tutélaire** qu'ils identifient au travers de la propagande islamiste qui les pousse à renier l'environnement dans lequel ils évoluaient. Les recruteurs font appel aux différents registres cités ci-dessous dans le cadre de leur processus d'endoctrinement et de radicalisation.

¹⁴ CIPDR (2018), « Kit de formation 2018 », Disponible sur : <https://www.cipdr.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/11/KIT-DE-FORMATION-2018.pdf>, consulté le 23 février 2020,.



Reproduction du processus jouant sur trois registres émotionnels

Source : CIPDR (2018) - Kit de formation à la radicalisation pour les entreprises - p.35

C) Les vecteurs de radicalisation

A l'image de l'absence de profil type en matière d'individu radicalisé, il n'y a **pas non plus de parcours type** en matière de radicalisation, bien que certains modèles, certaines occurrences ressortent. L'un des **facilitateurs principaux** de la radicalisation dans nos sociétés relève de **l'immatériel et de l'instantanéité**.

Grâce à **Internet et aux réseaux sociaux**, les radicalités individuelles se diffusent. Nul besoin désormais que ces personnes se rendent en Afghanistan ou en Syrie pour affirmer l'engagement de leur processus de radicalisation. Il est pour autant fondamental de distinguer le rôle d'Internet comme « environnement simplifiant

»¹⁵, plutôt que réelle « force motrice »¹⁶ du processus. Si la radicalité d'un individu n'est pas préexistante, aucun processus de radicalisation, aussi abouti qu'il soit, ne pourra exacerber un terrain latent.

Ainsi, dans un objectif de compréhension pratique et actionnable des moyens de lutte face à la radicalisation islamiste, il est essentiel, plutôt que de vouloir saisir l'ensemble des vecteurs possible des processus de radicalisation, d'appréhender le **facteur préexistant** de ces derniers : la **radicalité**.

**Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et Président de l'association
Autonomisation Citoyenne, le 24 mars**

« Donnons une définition claire de la radicalisation. Son suffixe « isation » parle d'une « aggravation ». Dans le dictionnaire CNRTL, la radicalité est ce qui signifie « complet », « total », « absolu », « qui ne fait pas de concession ». La radicalisation peut donc s'énoncer ainsi : l'aggravation de ce qui se veut total, absolu, sans concession. Donc, pour se radicaliser, il faut d'un côté un individu ayant une forte appétence pour l'absolu, qui s'origine dans son éducation, lorsqu'enfant il n'a pas appris à apprécier suffisamment la complexité et l'échange ; puis de l'autre côté il faut un groupe, qui encourage et amplifie cette radicalité en lui donnant une existence dans le social. »

Finalement, que le processus de radicalisation soit facilité grâce aux réseaux sociaux, ou grâce à une structure dans laquelle l'individu évolue, ses étapes restent globalement similaires car tournées vers un **objectif commun** : la **résonance des radicalités**.

Dans un article paru dans *Les cahiers de l'Orient* en en 2018, Dounia Bouzar, Directrice du CPDSI met en avant la **triple dimension émotionnelle, relationnelle et idéologique**¹⁷, qui s'exprime au sein du processus de radicalisation.

¹⁵ Alava, S., Frau-Meigs, D., Hassan G., (2018), « Comment qualifier les relations entre les médias sociaux et les processus de radicalisation menant à la violence ? . Note de synthèse internationale », *Quaderni*, N° 95, pp. 39-52.

¹⁷ Bouzar, D., (2018), « Le processus de radicalisation « jihadiste » : une triple dimension émotionnelle, relationnelle et idéologique », *Les Cahiers de l'Orient*, n° 130, pp. 147-166.

Les recruteurs ou rabatteurs **adaptent leurs discours aux « besoins »** de la personne qu'ils tentent de radicaliser. Chaque processus est alors individualisé pour correspondre à la radicalité intrinsèque de l'individu.

Si le religieux est un facteur important dans le processus de radicalisation islamiste, le facteur psychologique semble prépondérant puisque l'intime est le ressort manifeste des discours mis en place par les recruteurs. Ceux-ci « *adaptent leurs discours aux aspirations cognitives et émotionnelles de chaque cible, faisant miroiter de l'humanitaire à celui ou celle qui veut être utile, un monde utopique à celui ou celle qui trouve la société injuste, la mort à celui ou celle qui est dépressif, la vengeance à celui qui a été discriminé, la protection à la fille qui a été violentée etc.* »¹⁸

**Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et résident de l'association
Autonomisation Citoyenne, le 24 mars**

Processus de radicalisation sur internet :

« On le bombarde d'amour, de promesses de jouissances mais aussi de discours victimaires et de vengeance contre les injustices, afin de les réparer. Associant les injustices qu'il a l'impression de vivre lui-même, et celles que le groupe lui présente, il peut vouloir troquer son sentiment d'impuissance pour un fantasme de toute-puissance. De même, il sera encouragé à apprendre (sur Internet ou dans des livres) ce qu'est l'islam « véritable » et comment doit se comporter dans la vie quotidienne le « bon musulman ». »

La **Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme** (CNCDH) dans un avis en date du 1er avril 2018, concernant la prévention de la radicalisation (Journal Officiel n°0077), émet quelques réserves et préoccupations à l'égard des indicateurs. Elle **met en garde** s'agissant des **atteintes aux Droits de l'Homme** ainsi que **l'effet discriminatoire**.

Afin de transposer des mesures de lutte préventive dans le secteur privé, l'approche contextuelle du cadre légal sur l'ensemble du territoire national est une étude indispensable à l'élaboration d'une gestion efficiente.¹⁹

¹⁸ Bouzar, D., (2018), « Le processus de radicalisation « jihadiste » : une triple dimension émotionnelle, relationnelle et idéologique », *Les Cahiers de l'Orient*, n° 130, pp. 147-166.

¹⁹ CNCDH (2018), « Avis sur la prévention de la radicalisation », Journal Officiel de la République Française, disponible à : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036758063

A photograph of a library aisle with bookshelves on the right and several hanging light bulbs on the left. The scene is dimly lit, with the light bulbs providing the primary illumination. The text is overlaid on the left side of the image.

PARTIE II

UN ENCADREMENT PARTAGÉ

Les entreprises françaises inscrivent leurs actions dans un **cadre légal défini à l'échelle nationale et internationale**. C'est ce contexte qui **les protège** ou qui les met face à leur **responsabilité légale d'employeur**, en définissant leurs droits et devoirs. Dans le cas de la radicalisation islamiste en entreprise, il est fondamental pour cette dernière de connaître le cadre légal afin de **mesurer et prendre les décisions** face à la menace **sans impacter négativement** l'entité. Ces prises de décisions peuvent et doivent se faire conjointement avec des **entités publiques** dédiées permettant une collaboration étroite entre le secteur public et privé face à cette menace qui les impacte tous deux.

A) Cadre légal et politique de prévention

Le Premier Ministre, Édouard Philippe, le 23 février 2018²⁰, a déclaré « *la radicalisation s'est affirmée en France à l'instar d'autres pays européens, et au-delà, comme une menace durable pour notre sécurité et notre cohésion sociale* » à l'occasion d'un discours auprès du Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR) afin de présenter le **nouveau plan national** de prévention de la radicalisation.

A la suite de la **loi d'octobre 2017**²¹ concernant le **renforcement de la sécurité intérieure** et la **lutte contre le terrorisme**, ce plan présenté par le Gouvernement s'inscrit en cohérence avec toutes les mesures mises en place dans plusieurs domaines : l'administration pénitentiaire, les politiques de la ville, et le dialogue avec les communautés religieuses.

La politique de lutte contre la radicalisation s'articule autour de **deux grandes thématiques**, les logiques **sociales et de sécurité**. Le **Plan de Lutte Anti-terroriste (PLAT)**²² de 2014 a été affirmé en 2016 avec le **Plan d'Action contre la**

²⁰ Discours d'Édouard Philippe, Premier ministre, 23 février 2018, Lille, *Sur le plan national de prévention de la radicalisation*, disponible à : <https://www.gouvernement.fr/partage/9993-discours-d-edouard-philippe-sur-la-presentations-du-plan-national-de-prevention-de-la-radicalisation>

²¹ Loi 2017-1510 du 30 octobre 2017 *renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme*, Journal officiel, 31 octobre 2017, p.0255, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035932811&categorieLien=id>

²² Compte rendu du Conseil des ministres, 23 avril 2014, *Plan de lutte contre la radicalisation violente et les filières terroristes*, disponible à : <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2014-04-23/le-plan-de-lutte-contre-la-radicalisation-violente-et-les-fili>

Radicalisation et le Terrorisme (PART)²³. L'ensemble des mesures mises en œuvre s'inscrivent dans un objectif de **prévention par la détection, la formation et la prise en charge** des individus aux comportements radicaux.

La **réussite** de cette lutte repose sur la **coordination** entre les **services de l'État et la société civile**, notamment en ce qui concerne la lutte contre la radicalisation en milieu professionnel. Un des objectifs du plan national présenté par le Premier Ministre « Prévenir pour protéger »²⁴ fait de l'entreprise un acteur primordial dans le dispositif national de prévention face aux phénomènes de radicalisation et d'extrémisme violent. Il existe pour ce faire un **cadre légal général** en matière de lutte contre la radicalisation, mais aussi pour certaines entreprises un **cadre légal spécifique** afin de répondre aux situations à risques.

Antoine Babu, Consultant sûreté, défense et lutte contre la radicalisation à Pronoia Conseil, le 17 mars

« Potentiel problème de légalité, une entreprise privée n'a pas vocation à enquêter sur des personnes. C'est pour ça que dans les secteurs stratégiques le criblage est fait par les services de renseignements. Les autres sociétés privées n'ont pas la légitimité de rechercher sur des personnes. C'est l'état qui doit le faire mais l'état doit mettre en place des gardes fous. »

Il est donc possible de constater un véritable **renforcement** du cadre légal relatif à la lutte contre la radicalisation :

- La loi du 13 novembre 2014²⁵ renforce les dispositions relatives à la lutte contre le terrorisme inscrit au sein du Code pénal **l'incrimination d'apologie du terrorisme** qui n'était précédemment uniquement présente au sein de la loi sur la presse (loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la

²³ Plan d'Action contre la Radicalisation et le Terrorisme, publié sous le Gouvernement Valls III, 9 mai 2016, disponible à : <https://www.gouvernement.fr/partage/7050-plan-d-action-contre-la-radicalisation-et-le-terrorisme>

²⁴ Loi 2017-1510 du 30 octobre 2017 *renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme*, Journal officiel, 31 octobre 2017, p.0255, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035932811&categorieLien=id>

²⁵ Loi 2014-1353 du 13 novembre 2014 *renforçant les dispositions relatives à la lutte contre le terrorisme*, Journal officiel, 14 novembre 2014, p.19162, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029754374&categorieLien=id>

presse). L'apologie consiste à décrire, présenter ou commenter une infraction en portant un jugement moral favorable. Il peut s'agir par exemple du fait de justifier certains actes terroristes dans la mesure où ceux-ci répondraient à une légitime résistance à l'expression étatique.

- La loi du 3 juin 2016²⁶ relative au renforcement de la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, qui introduit dans le Code pénal deux nouveaux délits :
 - L'article 421-2-5-1 qui sanctionne le fait **d'extraire, de reproduire et de transmettre intentionnellement des données** faisant **l'apologie publique d'actes terroristes**.
 - L'article 421-2-5-2 du Code pénal qui sanctionne le fait de **consulter habituellement** un service de communication au public en ligne mettant à disposition des **messages, images ou représentations** soit incitant directement à la commission **d'actes de terrorisme**, soit faisant **l'apologie de ces actes** lorsque, à cette fin, ce service comporte des images ou représentations montrant la commission illustrant des atteintes volontaires à la vie.

Outre ces dispositifs législatifs généraux, il demeure également des cadres spécifiques. Par exemple, celui des **entreprises de transport**, axé sur la prévention, étant des cibles de choix pour les actions terroristes. En effet, c'est au sein du Code de la sécurité intérieure que l'on retrouve l'article L114-2²⁷ qui intègre deux lois fondamentales de ce régime spécifique :

- La loi du 26 mars 2016 relative à la **prévention et à la lutte contre les incivilités**, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les **actes terroristes dans les transports collectifs** de voyageurs.
- La loi du 28 mars 2017 relative à la **sécurité publique**.

²⁶ Loi 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la protection pénale, journal officiel, 4 juin 2016, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032627231&categorieLien=id>

²⁷ (Article L114-2 du Code de la sécurité intérieure créé par la loi n°2016-339 du 22 mars 2016)

Dans le cas des entreprises de transport, la **prévention** fait l'objet d'une multitude de mesures tout au long de la vie professionnelle du salarié : **de son recrutement à son départ**, chaque étape est jalonnée par la mise en place de dispositifs permettant de **lutter efficacement** contre le phénomène de radicalisation.

- **Le recrutement et les enquêtes administratives :**

- Selon l'article L114-2, dans son alinéa premier, du Code de la sécurité intérieure, lorsque les **missions du salarié sont en lien direct avec la sécurité des biens et des personnes** au sein d'une entreprise de transport au sens large, il est nécessaire de **vérifier la compatibilité du comportement** du salarié avec ses fonctions.
- Une autre d'enquête est possible, c'est l'article L114-2 aux alinéas 2 et 3 qui détaille cette spécificité et précise que si des **doutes persistent** concernant la compatibilité entre le comportement de l'individu et l'exercice des missions pour lesquelles il a été recruté ou affecté, alors **une enquête administrative peut être menée** à la demande de l'employeur ou à l'initiative de l'autorité administrative.
- A la suite de ces enquêtes les recruteurs sont en mesure d'en **analyser les résultats** : « L'enquête précise si le comportement de cette personne donne des **raisons sérieuses** de penser qu'elle est susceptible, à l'occasion de ses fonctions, de commettre un acte portant gravement atteinte à la sécurité ou à l'ordre publics » (Code de la sécurité intérieure art. L. 114-2, al. 5). Dans le cadre de cette procédure, l'enquête peut donner lieu à la **consultation des fichiers judiciaires**, selon l'article L114-2, alinéa 6.

- **Le reclassement ou le licenciement** : d'après l'article L114-2, alinéa 7 en cas d'**incompatibilité notoire**, l'employeur peut proposer au salarié mis en cause un reclassement dans un emploi où de telles incompatibilités ne sont plus nuisibles ou le cas échéant entamer une procédure de licenciement.

Jean-François Jolivet, Directeur de la Sûreté et de la Sécurité de Hôtel de Crillon, le 7 avril

"[...] Le problème majeur est donc clairement que notre système juridique n'est pas adapté, notamment qu'on ne puisse pas avoir de fichiers mutualisant les profils, ou le droit automatique de pouvoir pousser des recherches ou des entretiens. Après il y'a une autre solution : recours aux agents privés, que le

CNAPS a autorisé a exercé avec si vraiment on a un doute des possibilités de filature, voir si les types se rendent dans des mosquées salafistes etc. Mais cela représente 500€/jour. [...]."

B) Gestion coordonnée entre les Institutions et les entreprises

En France, différentes entités publiques existent avec pour objectif de lutter contre la radicalisation. Ces organismes ont notamment pour but **d'accompagner les entreprises dans la gestion du risque de radicalisation** sur le lieu de travail.

- Le **Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de Radicalisation (CIPDR)**, qui a pour mission l'élaboration, l'animation, la coordination et le soutien financier des politiques de prévention de la délinquance et de la radicalisation.
- La **Direction des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques (DLPAJ)**, qui prépare des projets de lois et de décrets relatifs aux libertés publiques et à la police administrative.
- Au sein de l'État-Major de Sécurité (EMS) de chaque préfecture, on compte d'autres entités spécialisées :
 - Le **Groupe d'Évaluation Départemental (GED)**, qui est composé d'agents des services de l'État qui évaluent le degré de dangerosité des personnes signalées et pilotent leur suivi, tout en analysant les signalements reçus.

Jean-François Jolivet, Directeur de la Sûreté et de la Sécurité de Hôtel de Crillon, le 7 avril

"[...] les Institutions sont disponibles pour faire de l'information, certaines infos plus stratégiques pour le CODIR, d'autres messages plus simples pour tous les collaborateurs : réseaux sociaux etc. [...]."

Les organismes présentés sont alors impliqués de différentes manières. Le **CIPDR** dispose d'un **rôle d'élaboration et supervision** du dispositif, tandis que les **GED** sont chargés notamment de la **déclinaison opérationnelle** avec l'analyse des signalements reçus. L'ensemble de ce dispositif repose lui sur un fondement juridique octroyé par le DLPAJ.

Il découle de l'article L.4121-1 du Code du Travail que **l'employeur est tenu de prendre** « les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » tout en veillant « *à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* ».

A ce titre en matière de radicalisation, les entreprises doivent sensibiliser **leurs collaborateurs, tout en restant attentives** aux comportements susceptibles de radicalisation. Pour cela l'État a mis en place un plan national de prévention, le Plan National de Prévention de la Radicalisation du 23 février 2018²⁸. Ce dernier **organise la gestion du risque** de radicalisation à travers la mise en place de la **coordination entre les organismes étatiques** responsables et les **entreprises**, la réalisation de **mallettes pédagogiques** de formation des employeurs ainsi que **l'organisation de retours** sur la gestion de la radicalisation en entreprise vers l'État.

Si ce dispositif dans son organisation actuel est récent, il semble en tout cas prendre en compte l'ensemble des aspects liés à la radicalisation. Sa **structure** est nécessairement prévue pour être **évolutive**, tant les problématiques liées à la radicalisation sont nombreuses. Cependant, son **efficacité dépend de l'investissement des acteurs privés**, lors notamment de la **réunion annuelle** des partenaires sociaux réunis au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC) ; mais aussi de la diffusion de **mallettes pédagogiques** à destination des entreprises, les incitant à prendre en compte cette problématique.

Les résultats sont à ce jour, peu quantifiables, mais la problématique de la radicalisation tend à être désormais traitée au même titre que les risques traditionnels auxquels l'entreprise est exposée dans le cadre de ses activités. Il reste important de noter que le succès de ce plan reste basé sur la coordination entre les institutions publiques et le secteur privé sur la base de renseignement.

²⁸ Gouvernement français, Plan National de Prévention de la Radicalisation disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/12/DP2018-02-23-CIPDR-Radicalisation-V5.pdf>



PARTIE III

**RISQUES
ÉCONOMIQUES
ET SÉCURITAIRES**

Il convient d'observer **deux grands risques** encourus par les entreprises dans le cas de la radicalisation de l'un de leurs collaborateurs : les risques **économiques** et les risques **sécuritaires**²⁹. L'impact de cette menace peut être de nature variée, mais que cette menace soit de nature économique ou sécuritaire elle **implique un retard**, parfois considérable entraînant même un arrêt, **des activités** de l'entreprise. Il est alors nécessaire d'avoir **conscience de ces risques afin de les anticiper** de la meilleure manière.

A) Risques économiques

a) Constat général

Souvent sous-estimés, les risques économiques induits par la radicalisation d'un ou plusieurs salariés au sein d'une même structure peuvent avoir de **lourdes conséquences sur l'avenir** de cette dernière.

Le cas de **Saint-Quentin-Fallavier** en juin 2015 illustre une fois encore l'impact très négatif d'un tel incident, non seulement pour **l'image** mais aussi pour **l'équilibre économique** de l'entreprise.

Si le comportement erratique d'un individu radicalisé passant à l'acte violent, vient à causer une blessure voire le décès de l'un des employés, c'est toute la politique de prévention de l'entreprise, de même que sa responsabilité qui sont remises en question.

La nécessité de diligenter une enquête en interne, ainsi que celle **d'indemniser** la ou les familles des victimes à la suite d'une procédure judiciaire souvent laborieuse, représentent un coût économique considérable.

Le coût préjudiciel en termes de détérioration de l'image (RATP, aéroports...), avec la perte de notoriété auprès d'un certain nombre d'interlocuteurs (les clients, les investisseurs, les collectivités publiques, les médias, etc.) provoqué par un tel incident peut être lourd à supporter. Ces revers sont longs et difficiles à "gommer", surtout si la crise n'est pas correctement gérée. Le moral, la confiance des employés ainsi que l'activité économique de l'entreprise s'en trouvent durablement impactés. La continuité d'activités de l'entreprise ne peut être permise qu'au prix de lourdes dépenses.

²⁹ Olivier Hassid, (2018) « Face à la radicalisation, l'entreprise a une responsabilité sociale », The Conversation, disponible à : <https://theconversation.com/face-a-la-radicalisation-lentreprise-a-une-responsabilite-sociale-94699>

Le problème est le même si les **outils et les moyens de production** sont impactés par le phénomène. L'entreprise se trouve dans l'incapacité de remplir ses objectifs par une baisse de productivité. Les pertes et les coûts s'accumulent.

b) Le cas des OIV

Dans le cas **d'entreprises essentielles à la préservation des services de base de l'État**, la possibilité d'une action de nature radicale est prise très au sérieux tant une baisse de productivité pourrait s'avérer désastreuse. Ces entreprises sont appelées O.I.V.

Les Opérateurs d'Importance Vitale (OIV) concourent à la production et à la distribution de biens ou services indispensables à la Nation, du fait du fonctionnement de l'économie ou bien le maintien du potentiel national de défense et de sécurité. Ces activités sont par **nature irremplaçables** et leur **ralentissement représente un risque** pour l'ensemble du tissu industriel national.

Jean-François Jolivet, Directeur de la Sûreté et de la Sécurité de Hôtel de Crillon, le 7 avril

" [...] Si je voulais vraiment faire mal, je viserais les industries qui fabriquent des armes contre « mes frères ». Pour tout ce qui est agro-alimentaire, on se rend compte dans les process sûreté que dès la première intoxication on coupe les chaînes etc, donc les attaques sur le secteur agro-alimentaire ne seraient pas forcément pertinentes. Tout ce qui est du domaine de l'eau en revanche est intéressant pour les attaques biologiques. La lyonnaise des eaux (SUEZ), a une armée de personnels pour le contrôle et la sûreté, car le risque est super élevé et les conséquences peuvent être catastrophiques."

Étant donné leurs activités et leur statut d'OIV, ces entreprises font l'objet de **mesures de surveillance particulières** afin de palier à tout risque sécuritaire éventuel.

B) Risques sécuritaires

La radicalisation d'un salarié interne à une entreprise peut avoir des conséquences sur l'équilibre sécuritaire de l'entité, **légères ou extrêmement graves**. L'impact réel de cette radicalisation se mesure au degré d'endoctrinement du collaborateur. La menace sécuritaire que cela représente peut atteindre les **biens (les locaux), les personnes (les salariés de l'entreprise)**

et les informations (souvent confidentielles) d'une entreprise. Le collaborateur radicalisé peut procéder à des **attaques violentes armées**, comme des prises d'otages ou des opérations kamikazes, mais aussi agir de manière **plus lente et discrète**, en volant par exemple des données confidentielles sur l'entreprise afin de lui nuire.

A titre d'exemple, nous citerons le cas fictif d'un collaborateur passant à l'acte où les conséquences en termes de sûreté des biens et des personnes peuvent s'avérer dramatiques. En effet, une telle attaque peut aller jusqu'à causer la **mort de salariés**, mais aussi la **dégradation, voire la destruction, des locaux** de l'entreprise, ce qui les rend potentiellement indisponibles jusqu'à un retour sécurisé à l'activité des salariés.

Sans aller jusqu'au passage à l'acte violent, un salarié radicalisé qui ressent un sentiment de frustration ou de haine envers son employeur, peut décider de **divulguer des informations à caractère stratégiques et confidentielles** sur cette dernière, et mettre alors en danger l'équilibre de l'entité.

La sécurité de chaque salarié, toute hiérarchie confondue, est donc menacée par la radicalisation de l'un d'entre eux à travers **l'équilibre de la société impacté**, mais aussi à travers leur vie en elle-même, s'il y a une attaque violente dirigée directement vers les salariés ou les locaux. Il est impératif, pour **maintenir un équilibre sain et sécurisé**, au sein de l'entreprise, de prendre en compte cette menace.

Les risques économiques et sécuritaires causés par la radicalisation islamiste d'un salarié au sein d'une entreprise sont importants et peuvent avoir des **conséquences dramatiques pour la conduite des activités**. De manière à prévenir de tels impacts, il est possible **d'identifier des signes de radicalisation** d'un collaborateur, afin de pouvoir réagir en avance et de manière efficiente face à cette menace.

A modern dining room with a dark wood table, white chairs, and a framed abstract artwork on the wall. The room is lit with a warm, ambient light. The text 'PARTIE IV' is overlaid in white, bold, sans-serif font. A thin white horizontal line is positioned below the text.

PARTIE IV

IDENTIFICATION DES SIGNAUX FAIBLES

Détecter un processus de radicalisation n'est pas aisé. De nombreux critères ont été définis pour aider les cadres et employés d'une entreprise dans cette démarche afin que celle-ci soit la plus objective possible.

Pour ce faire, le CIPDR a notamment défini **trois critères cumulatifs**³⁰ permettant de définir si une personne est radicalisée. Ces critères ont été rapportés par Olivier de Mazières dans l'article « La prévention de la radicalisation violente : organisation de l'État et rôle du secteur privé » :

- Un **processus progressif** ;
- Une **adhésion à une idéologie extrémiste** ;
- Une **adoption de la violence**.

Un **faisceau d'indicateurs**³¹ actionnable par chaque acteur au sein d'une entreprise ont également été répartis autour de quatre domaines :

- Les **ruptures** : changement d'apparence, de comportement etc.
- **L'environnement personnel** de l'individu : familial et relationnel
- Les **théories et les discours** : *complotisme*, prosélytisme etc.
- Les **techniques** : usage des réseaux sociaux, stratégie de dissimulation etc.

Parmi ces indicateurs, les **signaux forts doivent être distingués des signaux faibles** afin d'affiner le processus d'identification. Tandis que les premiers correspondent à une « *information directe, souvent explicite, exprimant un besoin, généralement à travers la formulation d'une solution* »³², les seconds relèvent plutôt d'un « *fait, un événement qui apparaît paradoxal et qui inspire la réflexion* »³³.

Néanmoins, il est important de **distinguer l'expression de la religiosité** d'un individu, des signaux tendant à indiquer sa **radicalisation**. A ce titre, le Groupe Randstad a défini une **typologie des manifestations du religieux** en entreprises, créant ainsi une distinction claire entre les faits relevant du personnel, des faits transgressifs³⁴ :

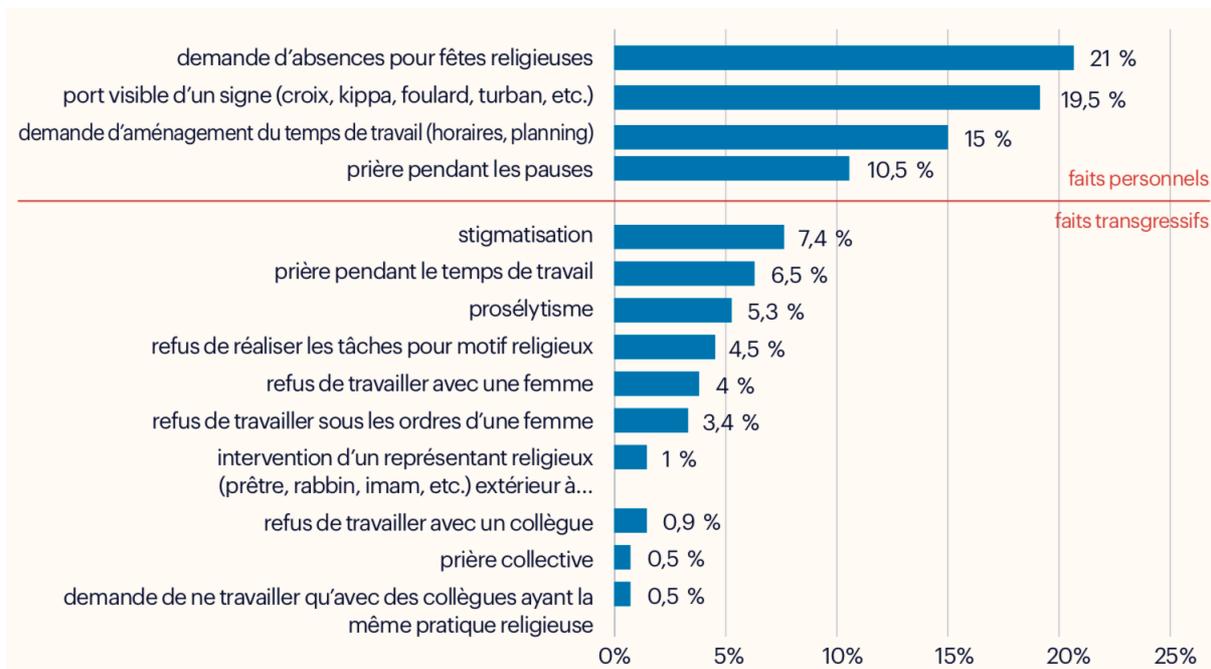
³⁰ De Mazières, O. (2016), « La prévention de la radicalisation violente : organisation de l'État et du rôle du secteur privé », *Sécurité et Stratégie*, n°24, p. 9

³¹ Ibid., p. 9

³² Bernard, J.L. (2012), « Signal faible vs Signal fort », disponible sur : <http://blog.netwave.eu/signal-faible-vs-signal-fort/>, consulté le 18 février 2020

³³ Hassid, O., Bergé, F (2016), « Prévenir et faire face aux risques liés à la radicalisation en entreprise », PWC, disponible à : <https://info-radical.org/wp-content/uploads/2018/03/Brochure-Pr%C3%A9vention-de-la-radicalisation.pdf>

³⁴ Honoré, L., Morestin, L. (2018), « L'entreprise, le travail et la religion », Groupe Randstad, disponible à : <https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2018/09/grf-ofre-180925.pdf>



Typologie des manifestations du fait religieux en entreprise

Source : Institut Randstad

Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et Président de l'association Autonomisation Citoyenne, le 24 mars

« Ce qu'on juge ce n'est pas une religion, c'est la manière abusive de la pratiquer, notamment en se considérant supérieur aux autres, aux lois de la société, et en les rejetant. Dès lors, ce qui peut être alarmant, c'est la gravité d'une attitude clivante, pas le nom que prend cette attitude – même si cela peut aider à mieux la comprendre – ce sont les menaces, les intimidations, le prosélytisme, les refus catégoriques de travailler avec certaines personnes au nom de sa foi.

Il vaut mieux rester concentrer sur la qualité d'une action ou d'un propos délictueux pour ne pas entrer dans le domaine glissant du religieux. »

Actionné conjointement avec le **baromètre des comportements** mis en place par le cabinet PWC dans son étude « Prévenir et faire face aux risques liés à la radicalisation en entreprise »³⁵, chaque personnel d'entreprise peut véritablement devenir **acteur de la détection des radicalisations** potentielles au sein d'une structure :

³⁵ Hassid, O., Bergé, F (2016), « Prévenir et faire face aux risques liés à la radicalisation en entreprise », PWC, disponible à : <https://info-radical.org/wp-content/uploads/2018/03/Brochure-Pr%C3%A9vention-de-la-radicalisation.pdf>

Comportements non significatifs



Cette catégorie regroupe une série de comportements associés à des formes diverses d'engagement (politique, religieux ou communautaire) caractérisés par des moyens d'action pacifiques et des méthodes d'expression démocratiques.

NON SIGNIFICATIFS PREOCCUPANTS INQUIETANTS ALARMANTS

- Argumenter avec ferveur pour défendre ses convictions auprès de ses collègues
- Arborer des signes visibles (habit traditionnel, barbe, crâne rasé, symboles religieux, tatouages spécifiques, etc.) afin d'exprimer son identité ou son appartenance
- Prendre position et militer pacifiquement dans son milieu professionnel afin de défendre une cause liée à une communauté, à un groupe ou à un individu
- Exprimer une volonté de réintégrer une pratique religieuse, un engagement identitaire ou politique
- Demander un régime alimentaire particulier en raison de ses convictions politiques ou religieuses
- Communiquer à son entourage professionnel sa conversion à de nouvelles croyances religieuses, idéologiques ou politiques

Comportements préoccupants



Cette catégorie comprend des comportements qui témoignent d'un mal-être individuel. Y sont également inclus des comportements qui montrent une identification croissante – et de plus en plus soutenue – de l'individu à une cause ou à une idéologie, modifiant profondément ses comportements.

NON SIGNIFICATIFS PREOCCUPANTS INQUIETANTS ALARMANTS

- Rejet de la société occidentale (son organisation, ses valeurs, ses pratiques, ...)
- Refus d'accepter une pluralité de croyances, de points de vue et d'opinions
- Rejet des règles et des codes de vie en milieu professionnel au nom de croyances idéologiques, politiques ou religieuses
- Repli sur soi, rejet des consignes de la hiérarchie, refus de participer aux activités de l'entreprise
- Changement soudain de ses habitudes dans l'exercice de ses missions
- Refus de côtoyer des collègues féminins, posture et propos sexistes
- Discours de propagande idéologique ou religieuse sur son lieu de travail

Comportements inquiétants



Cette catégorie englobe des comportements qui peuvent indiquer un début d'engagement du collaborateur dans une trajectoire radicale, comportements qui se manifestent par une méfiance accrue à l'égard de ses collègues et par une prépondérance des discours légitimant le recours à la violence comme moyen d'arriver à ses fins ou de faire triompher une cause à laquelle l'individu adhère.

NON SIGNIFICATIFS PREOCCUPANTS INQUIETANTS ALARMANTS

- Désintérêt soudain pour son activité professionnelle ou absentéisme répété
- Propos antisociaux, discours fortement intolérant au regard des enjeux internationaux, de débats de société ou de groupes ciblés
- Obsession pour les discours messianiques et pour les thèses conspirationnistes
- Sentiment d'être incompris voire harcelé à cause de sa pratique religieuse ou de son engagement
- Arborer des symboles d'appartenance et de soutien associés à des groupes reconnus comme extrémistes violents
- Rupture des relations sociales et multiplication de tensions avec ses collègues, en particulier avec les femmes
- Légitimation de l'emploi de la violence devant ses collègues pour défendre une cause ou une idéologie
- Apologie de groupes extrémistes violents devant ses collègues

Comportements alarmants



Cette catégorie inclut un ensemble de comportements témoignant d'une allégeance exclusive et sectaire à une idéologie ou à une cause, conduisant l'individu à entrevoir la violence comme seul levier d'action légitime.

NON SIGNIFICATIFS PREOCCUPANTS INQUIETANTS ALARMANTS

- Propos violents et multiplication d'altercations y compris physiques avec ses collègues
- Partage sur le lieu de travail de forums, de vidéos en ligne ou de sites extrémistes violents
- Prosélytisme: sollicitations ou manœuvres afin de rallier des collègues à une croyance idéologique, politique ou religieuse
- Communication à son entourage professionnel de sa volonté d'acquiescer ou de s'exercer au maniement des armes
- Communication à son entourage professionnel de sa volonté de planifier un voyage dans des zones de conflit ou dans des régions reconnues pour être le terrain d'actions de groupes extrémistes violents
- Communication à son entourage professionnel de sa volonté de commettre ou de planifier des actes violents ou haineux, motivés par une idéologie ou par une cause extrémiste violente

Baromètre des catégories de comportements selon le degré de gravité

Source : PWC, en collaboration avec le Centre de Radicalisation menant à la Violence

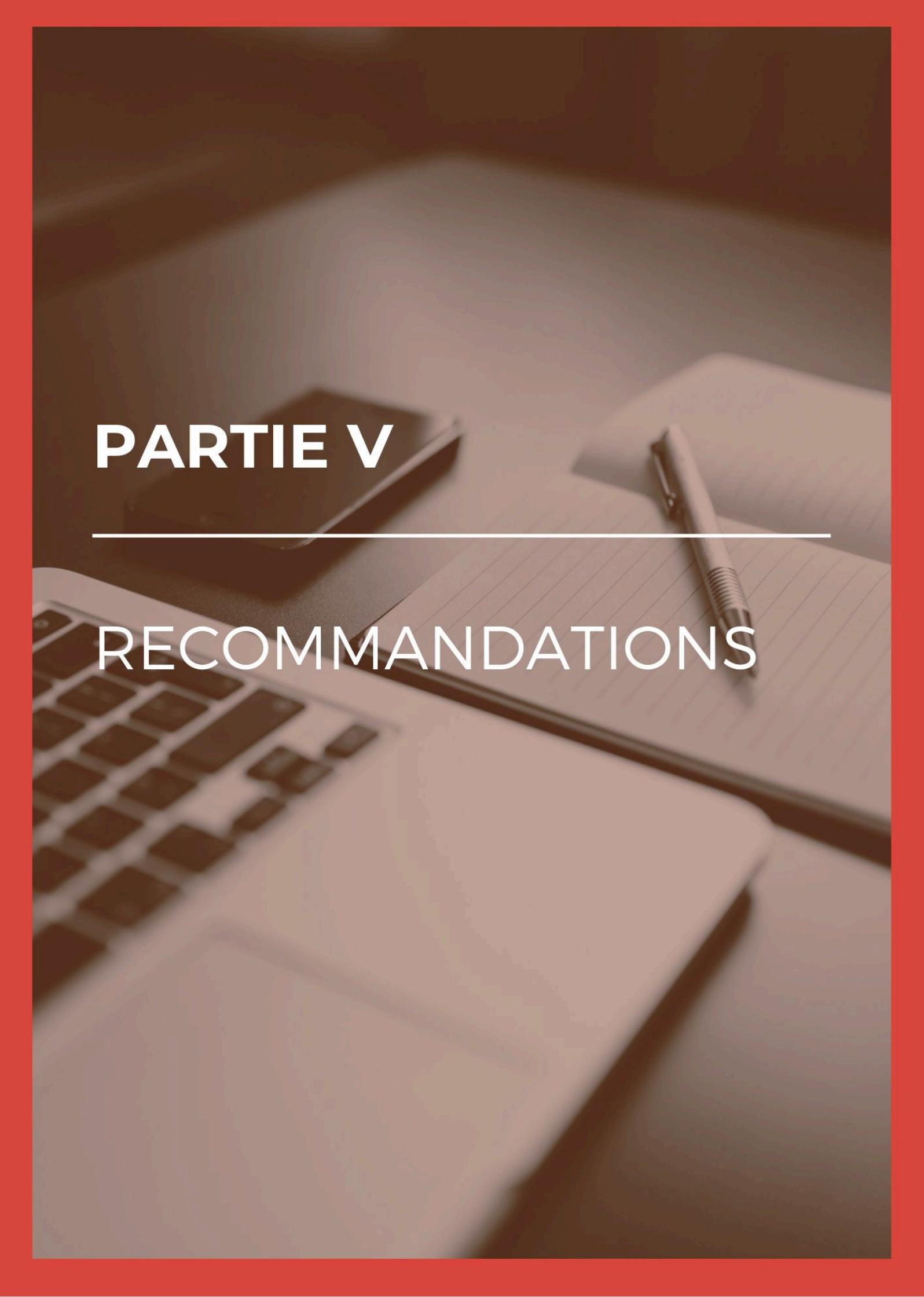
Il est fondamental, pour éviter tout risque de stigmatisation, **qu'aucun amalgame** ne soit fait entre un indicateur pris indépendamment des autres et la radicalisation. Seule la **combinaison de plusieurs de ces signaux** doit alerter. Si ces classifications se veulent être un support d'aide à la décision du manager au sein d'une entreprise, ces dernières ne sont **pas exhaustives**. L'appréciation d'un comportement doit se faire en prenant en compte l'environnement dans lequel celui-ci évolue afin d'assurer que celle-ci soit la plus objective possible.

Antoine Babu, Consultant Sûreté, Défense et Lutte contre la radicalisation à Pronoia Conseil, le 17 mars

" [...] La problématique sont les signaux faibles. Ces signaux peuvent être à la fois non significatifs mais devenir alarmants lorsqu'ils sont cumulés à d'autres. Là est toute la difficulté de l'appréciation des signaux faibles."

L'un des exemples les plus controversés quant à l'identification d'éventuels signaux faibles concernent le port de signes religieux distinctifs en entreprise. Il s'agit d'un sujet polémique car pouvant entraîner malentendus et amalgames aux détriments de l'employeur comme de l'employé

Connaître les différents signes de radicalisation d'un individu, offre aux entreprise la possibilité **d'identifier au plus vite une menace potentielle**, et de savoir **comment y réagir**. Afin d'atténuer au maximum les impacts négatifs que pourrait créer la radicalisation islamiste d'un salarié, il convient d'établir des suggestions sur la manière d'anticiper, et de réagir face à cette menace.



PARTIE V

RECOMMANDATIONS

Afin d'identifier puis de circonscrire le risque de la radicalisation en entreprise, plusieurs préconisations, sont développées ci-après. Ces préconisations ont pour objectif d'offrir des **axes de réflexions et des solutions clés en mains** pour les entreprises, afin de **prévenir et de lutter** contre cette menace.

A) Préconisation 1 - Sensibilisation des collaborateurs en interne

De manière à prévenir toute forme de radicalisation au sein d'une entreprise, mais aussi de fournir les outils adaptés pour faire face à la menace si elle survient, il est nécessaire de **former l'ensemble des collaborateurs**³⁶. La sensibilisation de ces derniers doit tout d'abord se faire de **manière différenciée selon la hiérarchie** au sein de l'entreprise, puisque les messages transmis ne seront pas les mêmes au regard de leurs **différentes responsabilités face à cette menace**. Mais elle doit également être adaptée à l'activité de l'entreprise, ainsi qu'à sa taille.

Jean-François Jolivet, Directeur de la Sûreté et de la Sécurité de Hôtel de Crillon, le 7 avril

"Il faut que des services comme la DGSI viennent faire des informations à destination des cadres et certaines tout public. Mais au niveau difficulté : il y aura forcément un pourcentage de personnes musulmanes dans l'auditoire et sur ce genre de formation les personnes peuvent vite se sentir visées."

a) Formation de la direction et des cadres

La direction et les cadres d'une entreprise assument des responsabilités particulières face aux menaces. Particulièrement dans le cas de la radicalisation islamiste d'un salarié, la Direction et les cadres doivent **entreprendre des actions particulières** pour la gérer, et **adopter des attitudes précises** face aux autres collaborateurs. C'est pour ces raisons, que cette partie de la hiérarchie doit être **formée à part entière**.

Ces formations peuvent être dispensées par des **entreprises spécialisées** dans la formation de risques autant que sur la problématique de la radicalisation islamiste. Certaines entreprises proposent déjà ce type de formations comme Amarante International ou PwC.

³⁶ Anonyme (2020), « Le plan national de prévention de la radicalisation », CIPDR, disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/prevenir-la-radicalisation/mise-en-oeuvre-du-pnpr/>

Afin de **favoriser l'écoute et la participation** des formés, la sensibilisation pourrait se faire **en présentiel**, plutôt qu'à distance. Les interactions permettent au formateur de s'assurer que les messages transmis soient assimilés puis adoptés par les directeurs et les cadres. Aussi, les participants seront plus à même de poser des questions ou de **partager leurs expériences**. Certaines entreprises proposent dans leur sensibilisation des exercices de cas pratiques mettant les formés dans des **mises en situation réelles**, ce qui favorise leur mémorisation du contenu. Naturellement, ce cadre de sensibilisation en présentiel est mis à mal par le cadre actuel de crise sanitaire due au COVID-19.

Il est essentiel de former à part les Directeurs et les cadres des autres collaborateurs aux **enjeux économiques, mais aussi sécuritaires**, que représente la radicalisation islamiste d'un salarié. Cette menace peut nuire à l'image de la société, et donc causer des dommages économiques importants, mais aussi humains. Le contenu de la formation devrait donc démontrer aux Directeurs et aux cadres **l'importance de considérer cette menace dans leur budget et stratégie**, mais aussi de **leurs fournir les outils pratiques** sur la manière de prévenir la menace, et d'y faire face, tout en assurant le calme et la conduite des activités au sein de l'entreprise.

b) Formation des services des Ressources Humaines

Dans le cadre de la formation des collaborateurs, celle des services des Ressources Humaines est indispensable, et à part entière, par la nature même de cette expertise face à la menace. Étant en **contact direct dès l'entrée**³⁷ d'un salarié dans l'entreprise, jusqu'aux **bilans annuels** des salariés, les services des Ressources Humaines sont au premier plan de la menace de radicalisation islamiste.

Cette formation doit se faire séparément de celle des Directeurs et des cadres, puisque les Ressources Humaines ont un **rôle particulier** au sein de l'entreprise en en faisant **le lien entre la Direction et les collaborateurs**.

Le rôle des Ressources Humaines est crucial dans le recrutement de nouveaux salariés, et dans la tenue des activités de l'entreprise en s'assurant du **bien-être et de la bonne conduite** des collaborateurs. Ce département peut avoir des **informations permettant d'identifier un cas de radicalisation** au sein de l'entreprise, par l'observation de cet individu lors d'échanges, mais aussi par les informations remontées par les autres collaborateurs. C'est pourquoi, les

³⁷ Anonyme (2017), « Faut-il vérifier le CV d'un candidat ? », Conseils recrutement, disponible à : <https://www.digitalrecruiters.com/blog/conseils-recrutement/faut-verifier-cv-candidat.html>

services des Ressources Humaines devrait avoir les outils **adaptés** afin de réagir face à la menace, aussi bien auprès du salarié concerné, qu'auprès des autres collaborateurs.

Dès le **processus de recrutement**, les services des Ressources Humaines pourraient identifier des signaux pouvant faire écho à une radicalisation islamiste, et donc agir en anticipation par rapport à la menace. Ce département doit donc **connaître les attitudes et réflexes à adopter** dans ce cas, mais aussi l'ensemble des **signaux faibles et forts pour détecter ou confirmer ces cas**.

Tout comme la formation des Directeurs et des cadres, la sensibilisation des services de Ressources Humaines doit se faire **en présentiel**, afin de garantir **l'interaction et l'efficacité** des sessions. Les participants pourront alors poser des **questions précises** aux experts animant la formation, mais aussi partager leurs précédentes expériences.

c) Formation des salariés

Jean-François Jolivet, Directeur de la Sûreté et de la Sécurité de Hôtel de Crillon, le 7 avril

"[...] Et il y a également une culture d'entreprise à mettre en place, un appel à la conscience des collaborateurs, faire remonter des éléments aux oreilles du responsable sûreté mais beaucoup ne le font pas, notamment avec aujourd'hui le poids du politiquement correct. [...]"

Parallèlement aux Directeurs, cadres et services de Ressources Humaines³⁸, les salariés doivent être formés³⁹ sur la **nature même de la radicalisation islamiste**, et des **menaces que cela représente économiquement et humainement** pour l'entreprise. Aussi, cette formation doit **aider les salariés à détecter et à réagir** face à la radicalisation islamiste d'un salarié. Ainsi, ils seront capables de signaler un éventuel cas de radicalisation. Ce signalement devra s'inscrire dans un **canal dédié** permettant qu'une investigation soit menée.

Au regard du nombre important des collaborateurs au sein d'une entreprise, il serait pertinent de concevoir la **formation en deux temps**. Tout d'abord, une

³⁸ Anonyme (2018), « PWC lance une formation pour prévenir la radicalisation en entreprise », Focus RH, disponible à : <https://www.focusrh.com/carriere-rh/formation-en-rh/pwc-lance-une-formation-pour-prevenir-la-radicalisation-en-entreprise-30286.html>

³⁹ Anonyme (2019), « La formation et la sensibilisation : les préalables indispensables », CIPDR, disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/prevenir-la-radicalisation/former/>

formation **en ligne**, sous forme de « **e-learning** », sur la **nature même de la radicalisation islamiste**, afin que l'ensemble des salariés ait le même socle de connaissances sur la menace. Ensuite, il faudrait instaurer **plusieurs sessions**, à **petits groupes**, de collaborateurs, pour les former de manière **plus pratique** et **concrète** sur les **attitudes à adopter** en prévention et face à cette menace.

Au-delà de la formation des collaborateurs en entreprise, il est essentiel de concevoir et de distribuer des documents de prévention à tous les échelons de l'entreprise. Ces derniers offriront une compréhension complémentaire aux formations ci-dessus.

B) Préconisation 2 - Les documents de prévention

Afin que le message de prévention relatif à la radicalisation touche l'intégralité du maillage salarial composant l'entreprise, celle-ci doit être en capacité de **diffuser une production documentaire préventive** à la fois interne et externe. En conséquence, elle doit pouvoir s'appuyer sur les **documents réalisés par les autorités compétentes** mais également être motivée à **produire une série de supports internes** destinés à garantir sécurité et bonne entente entre collaborateurs au sein d'une même structure ainsi que le prévoit le code du travail⁴⁰.

En prélude à toute réalisation de contenu à caractère préventif ou dissuasif, l'entreprise doit au préalable **estimer le degré de compromission** que pourrait induire la survenue du phénomène de radicalisation au sein de son personnel.

Elle doit, le cas échéant **isoler les activités considérées comme vitales** à sa pérennité et produire un contenu abordable à destination des employés concernés.

a) La production de contenus

Il en va de la responsabilité de l'entreprise, de produire un contenu en accord avec une politique de sensibilisation du personnel et des cadres dirigeants préalablement établie.

Ce contenu concerne une multitude de supports disponibles au sein de l'entreprise :

⁴⁰ Ministère du Travail (2020), « CODIT », *travail-emploi.gouv.fr*, disponible à : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/article/codit>

- *Le règlement intérieur*

Par définition, le règlement intérieur est un **référentiel de normes propre à l'entreprise** censé réguler les relations interpersonnelles entre collaborateurs afin de garantir la bonne marche des activités de l'entreprise. Ce dernier protège aussi bien le dirigeant que les salariés, la réputation et l'image publique promue par l'entreprise.

En conséquence, le discours⁴¹ utilisé au sein de ce règlement dans le cadre d'une politique de prévention doit :

- **Être nuancé,**
- **Être dépassionné,** recourir à **vocabulaire neutre** tout en acceptant les différences ethniques et culturelles propres à la population de l'entreprise.

La production écrite relative à ce règlement doit permettre d'assurer la sécurité physique et morale des salariés tout en favorisant l'absence de clivages ethniques, religieux ou culturels.

**Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et Président de l'association
Autonomisation Citoyenne, le 24 mars**

Il est important d'établir un « contrat social dès l'embauche afin de s'y référer en cas de propos ou d'actions clivants. C'est alors le comportement qui est jugé plus que son habit religieux. C'est essentiel. Le port du voile, le partage du réfrigérateur avec des non musulmans, les menus végétariens ou « halal » à la cantine, le serrage de mains des personnes du sexe opposé, ou des non-musulmans, le fait de se retrouver seul avec une personne du sexe opposé, les prières, le sexisme, le racisme, l'antisémitisme et la critique violente des pratiquants d'une religion, le prosélytisme... Tout cela doit être pris en compte et élaboré dès l'entretien d'embauche. »

- *La Charte informatique et le contrôle du contenu diffusé*

Il est impératif que le règlement intérieur dispose d'un volet aux **bons usages du matériel informatique** ainsi que **d'internet et des réseaux sociaux** dans le cadre professionnel. Un strict contrôle des supports physiques ou numériques diffusés

⁴¹ CIPDR (2018) « Kit de formation – 2018 » disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/11/KIT-DE-FORMATION-2018.pdf>.

au sein de l'entreprise pour prévenir toute forme de comportement non conformes aux usages employés / employeurs comme le prosélytisme.

- *La production de supports de prévention internes à l'entreprise*

Indépendamment de la formation des salariés, la prévention à la radicalisation passe aussi par **la production en interne de supports destinés à alerter et à entraîner la vigilance** de tous les collaborateurs de l'entreprise aux changements de comportements subis par un individu.

A l'instar du groupe PWC et Randstad qui ont produit **un baromètre** permettant d'évaluer les leviers de basculement d'un individu vers la radicalisation, il est aussi possible de produire des documents visant à favoriser **l'ouverture culturelle** des salariés en les poussant à penser par « eux-mêmes » tout en portant un nouveau regard sur ceux qu'ils considèrent comme « différents d'eux » au motif de leurs origines, pratiques culturelles ou religieuses.

Sensibiliser à la diversité ethnique par des productions graphiques simples et abordables permet de déconstruire les clichés auxquels sont potentiellement assujettis une majorité d'individus, tout en poussant l'individu isolé à se décorrélérer de la pensée de groupe qui peut s'avérer néfaste dans le cadre de la radicalisation.

Enfin, **mettre en œuvre une campagne d'aide aux familles ayant vécu un phénomène de radicalisation** au sein même de l'entreprise via la production de supports numériques redirigeant les victimes vers les psychologues d'entreprise et les organismes de soutien adapté serait un plus non négligeable à porter au crédit de la direction de l'entreprise.

b) Permettre l'élaboration et la diffusion de ces contenus

Afin de favoriser la qualité des contenus proposés au détriment de la quantité tout en garantissant leur **pertinence et leur neutralité**, il est recommandé aux entreprises qui le souhaitent de faire appel aussi bien à des organismes publics que privés comme le « Département de Sensibilisation et de Formation » au sein de l'DGSI (Ministère de l'Intérieur), ou bien encore solliciter des **associations spécialisées dans la médiation médico-sociale** pour participer à l'élaboration de supports adaptés.

Pour ce qui est de la diffusion de ce contenu il sera nécessaire de recourir à **divers canaux de diffusion en interne**, tels qu'une messagerie instantanée ou un intranet *in situ* pour relayer les productions graphiques et écrites produites. Pour

mémoire, cette documentation viendrait **appuyer les formations** mentionnées *ex supra* et dispensées en amont.

En complément des documents de prévention, il est nécessaire d'utiliser des outils de prévention pour anticiper les conséquences négatives que pourrait avoir la radicalisation d'un collaborateur.

C) Préconisation 3 - Les outils de prévention

a) Au niveau des Ressources Humaines

Au sein d'une entreprise, le **premier filtre** permettant de prévenir le risque de radicalisation de l'un de ses collaborateurs, est le **recrutement**. En effet, dans une logique de prévention du risque, et non pas de réaction face à la menace, les Ressources Humaines peuvent identifier dès le recrutement certains signes suspects d'une radicalisation islamiste, et les **signaler aux autorités compétentes**.⁴²

Afin de révéler des cas potentiels, des **questions spécifiques** peuvent être posées lors de cette phase de recrutement. Pour se faire, il est nécessaire que les services de Ressources Humaines se fassent **accompagner par des experts en radicalisation** afin de définir des questions ciblées, mais aussi d'avoir un avis après certains entretiens où le doute est émis.

Les services des Ressources Humaines ont aussi un rôle clé, après recrutement des collaborateurs. Ce service peut être **un repère pour les salariés** qui ont un doute quant à la potentielle radicalisation de l'un ou l'une de leur(s) collègue(s), qui pourrait représenter une menace. Cette relation de confiance et de confiance peut s'établir notamment grâce à la mise en place de rendez-vous semestriels, soit deux par année, afin d'établir un bilan sur l'activité du salarié au sein de l'entreprise, mais aussi son bien-être dans cette structure.

b) Au niveau des infrastructures

Afin d'éviter toute dégradation ou destruction volontaire, il est indispensable de protéger les infrastructures de l'entreprise. Cette recommandation est d'ordre général pour l'entreprise, au-delà même de la menace de radicalisation islamiste. Dès lors que les locaux le permettent, il est indispensable de sécuriser l'accès au site à travers un système de contrôle d'accès (badge, agent de sécurité). Si le site

⁴² Anonyme (2015), « 50 questions d'entretien d'embauche inévitables », coindusalarie.fr, disponible à : <https://www.coindusalarie.fr/salaire/entretien-embauche-questions>

ne présente pas de vis-à-vis, il peut être nécessaire de clôturer l'espace afin de limiter l'accès au(x) bâtiment(s) et les regards malveillants.

En interne, si l'espace le permet, tant pour la surface que pour l'organisation géographique, il est important de parcelliser les différents espaces et de limiter les accès aux salariés selon leurs besoins pour accomplir leurs missions. Il n'est pas nécessaire que les salariés aient accès à l'ensemble du ou des bâtiments si leurs missions ne les contraignent pas à se déplacer hors de leur service.

Au-delà du périmètre d'accès par les salariés, il est indispensable de protéger le matériel sensible de l'entreprise (produit chimique, machine / outil spécifique, etc.). L'accès à ce matériel doit être restreint, par un local fermé et sécurisé (verrouillage automatique ou manuel) par exemple.

Ce type de mesures permet de contrôler les déplacements et limiter le nombre de personnes admises par zone au sein de l'entreprise. Ainsi en cas d'incident, le périmètre de recherche est simplifié et peut être isolé en cas de danger.

Au-delà du matériel physique, il y a également les biens immatériels à prendre en compte.

c) Au niveau du patrimoine matériel et immatériel

L'espace immatériel (espace cyber, la connaissance, les données) est une cible à part entière. Il est donc indispensable de **protéger le matériel informatique** et les **informations de valeur**. Pour cela, l'**ANSSI** (Agence Nationale de de la Sécurité des Systèmes d'Information) dispense quelques conseils afin d'assurer la protection de ces systèmes⁴³. A ce titre, quelques consignes simples peuvent être appliquées, à savoir :

- **Protéger les baies informatiques** dans une pièce close, ventilée et verrouillée ;
- Pour les salariés qui travaillent sur ordinateur à titre personnel, donner la consigne de **verrouiller l'ordinateur** dès lors qu'ils s'éloignent de celui-ci ;
- Utiliser un **réseau Ethernet**, limiter le WIFI et le restreindre au bâtiment (éviter que quiconque puisse y avoir accès de l'extérieur, y compris sur le parking) ;

⁴³ ANSSI (2017), « *Guide des bonnes pratiques de l'informatique* », CPME, disponible à : https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2017/01/guide_cpme_bonnes_pratiques.pdf

- Si les ordinateurs possèdent des ports périphériques, bloquer leur accès, **interdire l'utilisation de périphériques**, ou encore fournir des périphériques internes à l'entreprise ;
- Si les salariés ont des bureaux individuels, installer des **barillets sur les portes** et leur fournir la clé afin qu'ils le ferment dès lors qu'ils en sortent et le quittent des yeux ;
- Si le bureau ne peut être verrouillé ou si les salariés travaillent en *open-space*, utiliser des **antivols sur les ordinateurs** pour limiter le risque de vol ;
- Utiliser **plusieurs réseaux de stockage** avec sécurisation des accès répartis entre les services.

Toutes ces consignes imposent quoiqu'il arrive une **communication préventive** face à de potentielles actions néfastes, mais également face aux conséquences juridiques pouvant ainsi impacter sur l'aspect économique de l'entreprise.

D) Préconisation 4 – Les autorités compétentes à contacter

Dès lors que la Direction d'une entreprise prend en compte du risque de radicalisation d'un ou plusieurs de ses employés en son sein, il est nécessaire de mettre en œuvre un **processus de collaboration étroit avec les Institutions étatiques** afin de **circonscrire et neutraliser** cette menace avant qu'elle ne survienne.

Dans le cadre de la détection et du suivi des individus radicalisés sur le territoire national, un ensemble d'institutions et de dispositifs dédiés ont été mis en place à partir de 2012 afin de **permettre à toute personne physique ou morale de déclarer un comportement jugé "suspect"**.

Annuaire des autorités compétentes

- Le [CIPDR⁴⁴](#) (Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation)

⁴⁴ Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), (2019) « Le plan national de prévention de la radicalisation » disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/pnpr/>

Le CIPDR permet de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'État, des collectivités territoriales et de la société civile. Cette mobilisation se fait par les **acteurs locaux** sur le terrain pour **renforcer le maillage de détection/prévention**.

L'un des organismes **les plus proactifs** en matière de d'identification d'individus radicalisés est aujourd'hui rattaché à la DGSI. Il s'agit du Centre National d'Assistance et de Prévention de la Radicalisation.

- Le [CNAPR⁴⁵](#) (Centre National d'Assistance et de Prévention de la Radicalisation)

Le CNAPR propose une **plateforme d'appel téléphonique** joignable au Ministère de l'Intérieur de 9h à 17h par numéro vert et dont l'accueil est assuré par un ensemble de **réservistes des forces de Police** dotés d'une grande capacité d'écoute et d'une longue expérience professionnelle en matière de radicalisation.



Stop-Djihadisme

Source : Ministère de l'Intérieur

Cette plateforme permet de **signaler tout comportement** d'individu potentiellement radicalisé. En cas de fermeture de la plateforme, il est également possible de remplir un formulaire en ligne⁴⁶. Le centre agrège également les signalements effectués en commissariat.

⁴⁵ Ministère de l'intérieur, (2019) « Assistance aux familles et prévention de la radicalisation violente » disponible à <https://www.interieur.gouv.fr/Dispositif-de-lutte-contre-les-filieres-djihadistes/Assistance-aux-familles-et-prevention-de-la-radicalisation-violente>

⁴⁶ Ministère de l'Intérieur, consulté le 19 mai 2020, disponible à : <https://www.interieur.gouv.fr/Dispositif-de-lutte-contre-les-filieres-djihadistes/Assistance-aux-familles-et-prevention-de-la-radicalisation-violente/Votre-signalement>

- Déclaration en Commissariat ou en Préfecture

Une **prise de contact en direct** avec les forces de l'Ordre permet d'informer les services compétents et d'organiser une **prise en charge rapide et efficace** de l'individu radicalisé.

Les signalements effectués en Commissariat ou en Gendarmerie sont immédiatement remontés à la préfecture de police par l'intermédiaire du Groupe d'Évaluation Départemental (GED)⁴⁷. Il est composé d'agents des Services de l'État qui évaluent le degré de dangerosité des personnes signalées et pilotent leur suivi en analysant les signalements reçus.

Tout individu au sein d'une entreprise est libre d'initier une démarche de signalement auprès des autorités compétentes mais doit de préférence en référer au préalable à sa hiérarchie **avant toute prise de décision**⁴⁸.

⁴⁷ Secrétariat Général du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation , (2018) « Le dispositif territorial de prévention de la radicalisation violente », disponible à :

<https://www.cipdr.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/06/Dispositif-territorial-de-pr%C3%A9vention-de-la-radicalisation-violente-1.pdf>

⁴⁸Anonyme, « 50 questions d'entretien d'embauche inévitables », disponible à : <https://www.coindusalarie.fr/salaire/entretien-embauche-questions>

3 Initier une démarche de signalement

Il s'agit de prévenir, voire d'éviter, le basculement vers un comportement violent, en accompagnant les radicalisés et leurs familles par des professionnels, sous la supervision des cellules adaptées au sein des préfectures de leur département de résidence.

En signalant, on protège non seulement l'intéressé en lui évitant de participer à un acte criminel (pour le sortir au plus tôt du chemin mortifère sur lequel il s'est engagé peut-être sans en avoir conscience) mais également la société contre de possibles préméditations de meurtres. Prévenir c'est protéger. Appeler ne représente pas une mesure punitive, il s'agit d'une mesure préventive. Après un appel, les services de l'État s'appuient sur des spécialistes pour en évaluer le bien-fondé et le danger potentiel. Ils mettront en place un accompagnement adapté pour éviter que la situation ne se détériore.

Dans quels cas appeler ?

- Pour signaler une situation inquiétante, qui paraît menacer un proche ;
- Si vous avez un doute ou des questions sur une situation ;
- Pour obtenir des renseignements sur la conduite à tenir ;
- Pour être écouté(e), conseillé(e) dans vos démarches.

Appeler le numéro vert : **0 800 005 696**
Les appels sont strictement confidentiels, votre identité ne sera pas dévoilée.
Remplir le formulaire en ligne : <http://www.stop-djihadisme.gouv.fr>

4 Que se passe-t-il après un signalement ?

Si la situation est jugée préoccupante par les services de l'État, la personne faisant l'objet du signalement ainsi que sa famille bénéficieront d'un accompagnement spécialisé et adapté à leur situation.

Votre identité ne sera pas dévoilée, les signalements sont strictement confidentiels. Même si vous n'êtes pas sûr d'avoir reconnu des combinaisons de signes de comportement suspect, vous pouvez sauver des vies. Il est donc préférable d'appeler rapidement le numéro vert. Des spécialistes se chargeront de qualifier la situation de préoccupante ou non.

Signaler une situation ne vous sera jamais reproché. Faites le avant qu'il ne soit trop tard.

Plaquette de Prévention et de Signalement des cas de radicalisation

Source : Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale

- Recourir au milieu associatif : le cas de l'association ARTEMIS

Si le cas d'un individu radicalisé ou subissant un processus de radicalisation s'avère avéré, il est possible pour l'entreprise comme pour les familles de faire appel au milieu associatif via les institutions spécialisées sur les thématiques de la radicalisation.

L'Association ARTEMIS, spécialisée dans la **médiation et la prise en charge médico-sociale** peut être saisie par une entreprise ou par une autorité compétente comme la Préfecture de Police.

Dans le cas où elle est sollicitée par la préfecture pour l'accompagnement d'une personne « radicalisée », l'association ARTEMIS accuse réception de la saisine entre vingt-quatre et quarante-huit heures. La préfecture transmet alors les premières informations concernant l'individu signalé et son environnement (personnel ou familiale). Sur la base de ces premiers éléments, les équipes d'intervention d'ARTEMIS sont systématiquement composées de **travailleurs sociaux et psychologues cliniciens** qui interviennent conjointement à divers degrés selon la gravité du cas.

CONCLUSION

En conclusion, ce rapport a pour ambition d'entretenir la vigilance de tous les collaborateurs des structures qui composent notre tissu industriel national, face à la menace de la radicalisation islamiste en interne.

Toute politique de prévention qui ne prendrait pas la mesure des risques, à la fois économiques et sécuritaires, que représente cette menace, se rendrait coupable d'un manquement aux devoirs de sécurité les plus élémentaires de l'employeur à l'égard de ses employés.

La stigmatisation par la condamnation, qui ne fait que renforcer les sujets radicaux dans leur isolement, doit impérativement laisser la place à des méthodes de suivi et d'accompagnement individualisées pour permettre le désengagement des sujets les plus convaincus.

La capacité de résilience de la radicalisation islamiste et de ses principaux relais illustre la nécessité d'une action complémentaire aux mesures prises par les pouvoirs publics.

Le dialogue et la coopération avec les pouvoirs publics demeure une nécessité afin de neutraliser ce phénomène sur le long terme, c'est aujourd'hui aux entreprises de se saisir de la profondeur de cette thématique.

Bibliographie

Ouvrages

ALAVA, S., FRAU-MEIGS, D., HASSAN G., (2018), « Comment qualifier les relations entre les médias sociaux et les processus de radicalisation menant à la violence ? . Note de synthèse internationale », *Quaderni*, N° 95, pp. 39-52

KHOSROKHAVAR, F., (2017), *Radicalisation*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, Paris.

Articles de périodiques

BOUZAR, D. (2018), « Le processus de radicalisation « jihadiste » : une triple dimension émotionnelle, relationnelle et idéologique », *Les Cahiers de l'Orient*, disponible à : <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-de-l-orient-2018-2-page-147.htm>

DE MAZIÈRES, O. (2016), « La prévention de la radicalisation violente : organisation de l'État et du rôle du secteur privé », *Sécurité et Stratégie*, n°24, p. 9

Textes législatifs

Loi 2014-1353 du 13 novembre 2014 renforçant les dispositions relatives à la lutte contre le terrorisme, Journal officiel, 14 novembre 2014, p.19162, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029754374&categorieLien=id>

Loi 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la protection pénale, journal officiel, 4 juin 2016, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032627231&categorieLien=id>

Loi 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme, Journal officiel, 31 octobre 2017, p.0255, disponible à : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035932811&categorieLien=id>

Rapports gouvernementaux

ANSSI (2017), « Guide des bonnes pratiques de l'informatique », CPME, disponible à : https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2017/01/guide_cpme_bonnes_pratiques.pdf

CNCDH (2018), « Avis sur la prévention de la radicalisation », Journal Officiel de la République Française, disponible à : https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000036758063

Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), (2019) « Le plan national de prévention de la radicalisation », disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/pnpr/cipdr.gouv.fr>

Compte rendu du Conseil des ministres, 23 avril 2014, Plan de lutte contre la radicalisation violente et les filières terroristes, disponible à : <https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2014-04-23/le-plan-de-lutte-contre-la-radicalisation-violente-et-les-fi>

Discours d'Édouard Philippe, Premier ministre, 23 février 2018, Lille, Sur le plan national de prévention de la radicalisation, disponible à : <https://www.gouvernement.fr/partage/9993-discours-d-edouard-philippe-sur-la-presentation-du-plan-national-de-prevention-de-la-radicalisation>

Plan d'Action contre la Radicalisation et le Terrorisme, publié sous le Gouvernement Valls III, 9 mai 2016, disponible à : <https://www.gouvernement.fr/partage/7050-plan-d-action-contre-la-radicalisation-et-le-terrorisme>

Secrétariat Général du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation Premier ministre, (2018) « Le dispositif territorial de prévention de la radicalisation violente », disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/06/Dispositif-territorial-de-pr%C3%A9vention-de-la-radicalisation-violente-1.pdf>

Rapports commerciaux

HASSID, O., BERGÉ, F (2016), « Prévenir et faire face aux risques liés à la radicalisation en entreprise », PWC, disponible à : <https://info-radical.org/wp-content/uploads/2018/03/Brochure-Pr%C3%A9vention-de-la-radicalisation.pdf>

HONORÉ, L., MORESTIN, L. (2018), « L'entreprise, le travail et la religion », Groupe Randstad, disponible à : <https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2018/09/grf-ofre-180925.pdf>

Articles

Anonyme, (2013), « L'affaire de la crèche Baby Loup en trois actes », FranceInfo, disponible à : https://www.francetvinfo.fr/societe/justice/creche-baby-loup-la-cour-de-cassation-renvoie-l-affaire-devant-la-justice_284453.html

Anonyme, (2015), « Attentat de Saint-Quentin-Fallavier : Yassin Salhi, l'énigme terroriste », Disponible sur : <http://www.leparisien.fr/faits-divers/yassin-salhi-l-enigme-terroriste-24-12-2015-5398493.php>, consulté le 17 février 2020

Anonyme, (2015), « Le récit de l'attentat commis en Isère contre l'usine Air Products », FranceInfo, disponible à : https://www.francetvinfo.fr/faits-divers/terrorisme/attentat-en-isere-le-recit-des-faits_971011.html

Anonyme, (2015), « 50 questions d'entretien d'embauche inévitables », coindusalarie.fr, disponible à : <https://www.coindusalarie.fr/salaire/entretien-embauche-questions>

Anonyme, (2017), « Faut-il vérifier le CV d'un candidat ? », Conseils recrutement, disponible à : <https://www.digitalrecruiters.com/blog/conseils-recrutement/faut-verifier-cv-candidat.html>

Anonyme, (2018), « PWC lance une formation pour prévenir la radicalisation en entreprise », Focus RH, disponible à : <https://www.focusrh.com/carriere-rh/formation-en-rh/pwc-lance-une-formation-pour-prevenir-la-radicalisation-en-entreprise-30286.html>

Anonyme, (2019), « Attaque à la préfecture de police de Paris : le déroulé de la tuerie minute par minute », Le Figaro, disponible à : <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/attaque-a-la-prefecture-de-police-de-paris-le-deroule-de-la-tuerie-minute-par-minute-20191005>

Anonyme, (2019), « Comprendre le processus de radicalisation djihadiste », Stop-djihadisme.gouv.fr, disponible à : <http://www.stop-djihadisme.gouv.fr/radicalisation/mecanismes-radicalisation/comprendre-processus-radicalisation-djihadiste>

Anonyme, (2019), « La formation et la sensibilisation : les préalables indispensables », CIPDR, disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/prevenir-la-radicalisation/former/>

Anonyme (2020), « Le plan national de prévention de la radicalisation », CIPDR, disponible à : <https://www.cipdr.gouv.fr/prevenir-la-radicalisation/mise-en-oeuvre-du-pnpr/>

BARNOIN, S. (2019), « Licencié parce qu'il refusait de serrer la main de collègues femmes, le chauffeur d bus clermontois gagne devant les prud'hommes », La Montagne, disponible à : <https://www.lamontagne.fr/clermont-ferrand-63000/actualites/licencie-parce-qu-il-refusait-de-serrer-la-main-de-collegues-femmes-le-chauffeur-de-bus-clermontois-gagne-devant-les-prud-hommes-13526116/>

BERNARD, J.L. (2012), « Signal faible vs Signal fort », Netwave, disponible à : <http://blog.netwave.eu/signal-faible-vs-signal-fort/>

BUI, D. (2016), « Il vise bien Samy. Quand le kamikaze du bataclan se préparait du djihad », L'Obs, disponible à : <https://www.nouvelobs.com/societe/20160115.OBS2873/il-vise-bien-samy-quand-le-kamikaze-du-bataclan-se-preparait-au-djihad.html>

CAHEN P. (2011), « Signaux faibles, mode d'emploi », p.21, disponible à : <https://www.eyrolles.com>

Conseil Recrutement (2017), « Faut-il vérifier le CV d'un candidat ? », disponible à : <https://www.digitalrecruiters.com>

FAINSILBER, D. (2015), « Les entreprises face au risque de radicalisation islamiste », Les Echos, disponible à : <https://www.lesechos.fr/2015/11/les-entreprises-face-au-risque-de-radicalisation-islamiste-282511>, consulté le 12 mars 2020

Groupe Ecomedia, (2019), « Radicalisation en entreprise: prévenir pour protéger », Disponible sur : <https://groupe-ecomedia.com/radicalisation-en-entreprise-prevenir-protger/>, consulté le 20 février 2020.

HASSID, O. (2018) « Face à la radicalisation, l'entreprise a une responsabilité sociale », The Conversation, disponible à : <https://theconversation.com/face-a-la-radicalisation-lentreprise-a-une-responsabilite-sociale-94699>

Ministère du Travail (2020), « CODIT », travail-emploi.gouv.fr, disponible à : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/article/codit>

NÉGRONI, A. (2013), « Baby-Loup : le licenciement de l'employée voilée annulé », Le Figaro, disponible à : <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2013/03/19/01016-20130319ARTFIG00305-denouement-judiciaire-pour-la-creche-baby-loup.php>

Ministère de l'intérieur (2019) « Assistance aux familles et prévention de la radicalisation violente » disponible à <https://www.interieur.gouv.fr/Dispositif-de-lutte-contre-les-filieres-djihadistes/Assistance-aux-familles-et-prevention-de-la-radicalisation-violente-interieur.gouv.fr>

TÔN E. (2015), « Qui était Yassin Salhi, l'homme qui avait décapité son patron ? », L'Express, disponible à : https://www.lexpress.fr/actualite/qui-etait-yassin-salhi-le-terroriste-qui-s-est-suicide-en-prison_1748345.html

Thèses académiques

COGNARD, N., (2018), « Renseignement Intérieur et Lutte contre la radicalisation », Mémoire de Recherches, Paris II Panthéon Assas, Paris.

Entretiens

Entretien avec Antoine Babu, Consultant Sûreté, Défense et Lutte contre la radicalisation à Pronoia Conseil, réalisé le 17 mars 2020

Entretien avec Jean-François Jolivet, Directeur de la Sûreté et de la Sécurité de Hôtel de Crillon, réalisé le 7 avril 2020

Entretien avec Thomas Bouvatier, Psychanalyste, Chercheur et Président de l'association Autonomisation Citoyenne, réalisé le 24 mars 2020



LE CLUB SURETE

Pour toute information complémentaire vous pouvez nous
contacter à l'adresse suivante

surete@aege.fr