

Table des matières

☐ **Compétence I2 - Préserver l'intégrité des participants** 3

□ Compétence I2 - Préserver l'intégrité des participants

« Préserver l'intégrité, ce n'est pas protéger contre tout — c'est créer un espace où chacun peut être soi-même, en sécurité, sans crainte, et avec dignité. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I2 — Préserver l'intégrité des participants](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

□ Exemples de contenus

- Accompagnement par des questions
- Psychologie de l'orientation
- Cadres juridiques et déontologiques

□ Critères de performances

- Conçoit son propre comportement de formation sans préjugés.
- Aborde les participants d'égal à égal.
- Vit dans une culture des questions visant à se connaître soi-même.
- Argumente de façon logique, cohérente et avec un choix de mots appréciable.
- Pratique une écoute active et pose des questions.
- Fait consciemment la démonstration d'un changement de perspective et incite les autres à faire de même.

□ Questions ouvertes

- Comment maintenir un équilibre délicat entre créer une intimité propice aux échanges authentiques et respecter strictement les limites personnelles de chacun·e ?
- Que faire concrètement lorsqu'un·e participant·e partage une information très personnelle qui pourrait exposer sa vulnérabilité ou celle d'autres membres du groupe ?
- Comment gérer une suspicion de transgression éthique ou de comportement inapproprié de la part d'un·e autre formateur·rice ou d'un·e participant·e, sans créer un climat de méfiance ?

Penser à ... L'intégrité est le socle invisible de tout apprentissage. Sans elle, la confiance s'effrite et le groupe devient un espace de risque plutôt qu'un espace de croissance. La protéger est un acte pédagogique et éthique de premier ordre.

Points clé : Sécurité, Respect, Consentement, Cohérence.

graph TD
P[Posture du Formateur] --> C{Cadre Éthique Explicite}
C --> S[Sécurité Psychologique]
C --> R[Respect des Limites]
C --> D[Protection des Données]
S --> E[Expression Authentique]
R --> E D
E E --> A[Apprentissage Signifiant & Engagement]
A --> I[Intégrité Préservée]

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **préserver l'intégrité des participants** — dans ses dimensions **psychologique, relationnelle, éthique et juridique** — en créant un **espace sécurisé, respectueux et digne**. Apprendre à **garantir la sécurité psychologique**, à **respecter les limites personnelles**, et à **protéger les données** pour un accompagnement **éthique, juste et efficace**. Intégrer cette compétence, c'est agir comme un **garant de l'espace d'apprentissage**.

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- **Sécurité Psychologique (Edmondson)** : Croyance partagée que l'on peut prendre des risques interpersonnels (poser des questions, admettre une erreur, proposer une idée) sans crainte de conséquences négatives.
- **Éthique du Care (Gilligan)** : Approche morale centrée sur l'importance des relations, de la responsabilité envers autrui et de la préservation de l'intégrité de chaque personne dans un contexte donné.
- **Autodétermination (Deci & Ryan)** : La motivation et le bien-être sont optimisés lorsque trois besoins psychologiques fondamentaux sont satisfaits : **Autonomie, Compétence, Appartenance sociale**.

- Formaliser une "Charte d'Engagement Éthique" type à co-signer en début de formation.
- Créer une fiche réflexive "Mon positionnement face à une divulgation sensible".
- Élaborer un protocole clair (étapes, interlocuteurs) pour traiter une suspicion de violation de l'intégrité.
- Lister et s'entraîner à formuler des "phrases-boucliers" pour recadrer avec bienveillance un dérapage ou une intrusion.

□ Références théoriques

- **Edmondson, A. C. (2019)** : Développe le concept de **sécurité psychologique** comme condition sine qua non pour l'apprentissage, l'innovation et la prise de risque dans un groupe.
- **Gilligan, C. (1982)** : Propose une **éthique de la sollicitude (care)** où la moralité découle de l'attention aux relations et de la responsabilité envers autrui, opposée à une éthique uniquement basée sur des règles et la justice.
- **Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985)** : Leur théorie de l'**autodétermination** souligne que soutenir l'autonomie des individus est crucial pour favoriser un engagement authentique et respectueux.

□ Concepts clés

- **Consentement éclairé** : Accord libre, spécifique et réversible donné en pleine connaissance de cause, notamment pour le partage d'informations personnelles.
- **Limites professionnelles/personnelles** : Frontière à maintenir pour éviter les conflits d'intérêts, la dépendance ou l'exploitation dans la relation d'accompagnement.
- **Posture d'égal à égal** : Attitude qui reconnaît l'expertise de vie du participant et évite toute relation hiérarchique ou paternaliste dans l'échange.

- **Décentrage / Changement de perspective** : Capacité à sortir de son point de vue pour comprendre et valider celui d'autrui, base du respect inconditionnel.

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Sécurité psychologique	□ Détail	□ Preuve
⚖️ Respect des limites	□ Détail	□ Preuve
□ Protection des données	□ Détail	□ Preuve

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
□ Contrat de Confiance & Confidentialité	Établir explicitement, avec le groupe, les règles de fonctionnement garantissant la sécurité et le respect. C'est un cadre commun, pas une imposition.	□ Fiche outil
□ Feuille de Route du Consentement	Outil visuel pour accompagner les participant·e·s dans le choix de ce qu'ils/elles souhaitent partager, avec qui, et jusqu'où (échelle de partage).	□ Fiche outil
□ Grille d'Analyse Éthique Rapide	Checklist pour évaluer rapidement l'impact potentiel d'une activité, d'une question ou d'une demande sur l'intégrité des personnes avant de la mettre en œuvre.	□ Fiche outil

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- **Poser le cadre avec le groupe, pas pour le groupe** : La co-construction des règles d'éthique et de respect en augmente l'adhésion et l'application.
- **Être d'une cohérence irréprochable** : Les participant·e·s observent les micro-comportements du formateur (écoute, respect du temps de parole, confidentialité) comme le modèle à suivre.
- **Distinguer "soutenir" et "sauver"** : Préserver l'intégrité ne signifie pas éviter tout conflit ou émotion difficile, mais offrir un cadre contenant pour les traverser.

Points de vigilance :

- **L'illusion de l'égalité parfaite** : En tant que responsable du cadre, le formateur a un pouvoir différent. Il doit en être conscient et transparent.
- **La surprotection** : Vouloir trop protéger peut infantiliser et priver le groupe de sa capacité à autoréguler les tensions légères.
- **La confidentialité mal comprise** : Elle protège les propos partagés dans le groupe, mais ne couvre pas les situations de danger pour la personne ou pour autrui (devoir de signalement).

□ Ce que j'ai appris :

- Une **question bien posée** ("Comment souhaites-tu que je réagisse ?") préserve souvent mieux l'intégrité qu'un conseil bien intentionné.

- **Dire “Je ne sais pas”** ou “Je ne suis pas légitime pour répondre” renforce la confiance et l'intégrité, car cela montre une honnêteté sur les limites de son rôle.
- Le silence et le **non-verbal d'écoute** (hochement de tête, regard) sont des outils puissants pour valider l'autre sans l'intruder.

⚠ Ce que je veux améliorer :

- **Gérer “l'après-revelation”** : Accompagner le groupe et la personne lorsqu'une information très personnelle a été partagée.
- **Intervenir en temps réel sur les micro-agressions** avec une justesse qui ne brise pas le climat.
- **Documenter de manière éthique** les situations complexes rencontrées (pour supervision ou développement professionnel) sans trahir la confidentialité.

□ **Outils maîtrisés** : Élaboration de chartes, techniques d'écoute active non intrusive, application des bases du RGPD en contexte formation. □ **Outils à approfondir** : Techniques de médiation par les pairs, protocoles de signalement éthique, outils de régulation émotionnelle de groupe.

Comment je construis et maintiens un espace d'intégrité ?

Je le construis **dès les premiers instants** par un contrat relationnel clair. Je le maintiens par une **vigilance active et partagée** (“Comment nous sentons-nous dans notre espace aujourd'hui ?”). J'interviens systématiquement, mais avec gradation, sur les **écarts au cadre**, car un écart toléré devient la nouvelle norme. Je considère chaque remise en question de l'intégrité comme une **opportunité d'apprentissage collectif** sur le vivre-ensemble.

La clé est de **passer d'une posture de “contrôleur” du cadre à celle de “gardien” de l'espace**, une fonction qui se partage de plus en plus avec le groupe au fil du temps.

Quel est mon principe d'action incontournable ?

“Faire ce que je dis, dire ce que je fais”. Mon intégrité personnelle est le premier modèle. Si j'annonce une règle de confidentialité, je ne discute jamais d'un cas en salle des profs. Si je prône l'égalité, je distribue équitablement mon attention. Cette cohérence est le fondement de toute confiance.

□ Réflexion personnelle

La prise de conscience la plus marquante a été de comprendre que mon **désir d'aider** pouvait parfois, paradoxalement, menacer l'intégrité. Vouloir “trop” comprendre, “trop” soutenir, peut devenir intrusif. J'ai dû apprendre à **tenir ma curiosité professionnelle** et à remplacer le “Pourquoi?” par le “Comment souhaites-tu avancer?”. La difficulté majeure reste de **gérer les situations limites en temps réel**, où l'émotion est forte et la bonne décision n'est pas évidente. À l'avenir, je souhaite développer une **communauté de pratique avec d'autres formateurs** pour des analyses de cas et des supervisions, car préserver l'intégrité est une responsabilité trop lourde à porter seul·e.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle évolue radicalement : je ne suis plus seulement un transmetteur de savoirs ou un animateur, mais un **garant éthique de l'espace d'apprentissage**. Cela implique une fonction quasi **juridique** (protection des données, devoir de vigilance), **psychologique** (sécurité, contenance) et **sociale** (régulation du groupe). Ma légitimité repose désormais autant sur ma **fiabilité éthique** que sur mon expertise disciplinaire. Je me perçois de plus en plus comme un **architecte et un gardien des**

frontières : je dessine les limites sécurisantes du jardin (le cadre) et je veille à ce que chacun·e puisse y cultiver son potager en paix, sans que les plantes des uns n'étouffent celles des autres.

□ Bibliographie

- Edmondson, A. C. (2019). **The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth**. Wiley.
 - Gilligan, C. (1982). **In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development**. Harvard University Press.
 - Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior**. Plenum Press.
 - CNIL. (2025). **Guide pratique sur la protection des données personnelles dans les formations**.
-

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence I — Ethique](#)
 - → Retour à la [Page du Module MDA](#)
-

[compétence](#), [I2](#), [intégrité](#), [éthique](#), [sécurité psychologique](#), [RGPD](#), [limites](#), [accompagnement](#), [care](#), [autonomie](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i2_integrite

Last update: **2026/01/12 18:03**

