

# Table des matières

□ Carnet : I2 — Préserver l'intégrité des participants .....	3
--	---



# □ Carnet : 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 I2 — Intégrité](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)
- **Compétences liées** : I2 (Préserver l'intégrité des participants), I3 (Créer un climat de confiance), I4 (Identifier et déconstruire les préjugés)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **préserver l'intégrité des participants** — dans ses dimensions **psychologique, éthique et juridique** — en créant un **espace sécurisé, respectueux et confiant**. Apprendre à **garantir la sécurité psychologique**, à **respecter les limites personnelles**, et à **protéger les données** — pour un accompagnement **digne, éthique et efficace**.

## □ Résumé thématique

L'intégrité des participants ne se résume pas à la sécurité physique — elle englobe la **sécurité psychologique**, le **respect des limites**, et la **protection des données**. Préserver l'intégrité, c'est **créer un espace où chacun peut être soi-même, sans crainte, sans jugement, et avec dignité**. C'est aussi **respecter les cadres juridiques et éthiques**, et **s'engager dans une posture de bienveillance active** — car sans intégrité, il n'y a pas d'apprentissage possible.

\*« 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. »\*

## □ Situation problème : Menace à l'intégrité d'un participant

\*Un·e participant·e se sent mal à l'aise, exposé·e, ou vulnérable — à cause d'un commentaire, d'une pression, d'une divulgation d'information, ou d'un manque de cadre — ce qui nuit à son engagement et à son apprentissage.\*

**Tableau des dimensions**

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
<b>Sécurité psychologique</b>	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
<b>Respect des limites</b>	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>
<b>Protection des données</b>	<a href="#">Détail</a>	<a href="#">Preuve</a>

\*Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.\*

**Manifestations concrètes (Le "bruit")**

\*Utilisez ce tableau comme grille d'observation en temps réel ou en rétrospective.\*

Manifestation	Description	Indicateur observable
<b>Peur de s'exprimer</b>	Crainte de jugement, de moquerie, de sanction	Silence, retrait, hésitation à parler
<b>Débordement de limites</b>	Intrusion dans la vie personnelle, pression, manipulation	Questions inappropriées, commentaires sur la vie privée
<b>Divulgaration non consentie</b>	Partage d'informations personnelles sans accord	Révélations publiques, utilisation de données sans autorisation
<b>Manque de cadre</b>	Règles floues, non dites, non appliquées	Confusion, désengagement, conflits répétés
<b>Injustice perçue</b>	Favoritisme, discrimination, manque d'équité	Resentiment, désengagement, plaintes

**Impacts négatifs (La "crise")**

\*Ce que cette menace à l'intégrité peut générer si non traitée :\*

Impact	Conséquence	Risque
<b>Désengagement du participant</b>	Perte de motivation, retrait	Arrêt de l'apprentissage
<b>Perte de confiance dans le formateur</b>	Perception d'injustice, de partialité	Perte d'autorité pédagogique
<b>Tension dans le groupe</b>	Malaise, incompréhension, conflits	Détérioration du climat de groupe
<b>Risque juridique</b>	Violation de la RGPD, harcèlement, atteinte à la vie privée	Sanctions, plaintes, responsabilité
<b>Épuisement émotionnel</b>	Stress, anxiété, burn-out	Perte de bien-être, santé mentale affectée

**Stratégies d'intervention — Pour préserver l'intégrité**

**Stratégie 1 : Créer un climat de sécurité psychologique — dès le début**

\*« Ici, on peut parler sans être jugé·e — votre parole est respectée. »\*

- **Annoncer clairement les règles** : Respect, écoute, confidentialité
- **Valoriser chaque contribution** : « Merci pour ton partage — c'est précieux »
- **Intervenir immédiatement en cas de dérapage** : « Ce commentaire n'est pas acceptable ici »

#### □ Stratégie 2 : Respecter les limites — avec bienveillance et fermeté

\*« Quelle est ta limite ? Et comment puis-je la respecter ? »\*

- **Poser des questions de consentement** : « Est-ce que tu es d'accord pour partager cela ? »
- **Ne pas forcer les partages** : « Tu peux choisir de ne pas répondre »
- **Protéger les vulnérabilités** : « Je vois que tu es touché·e — on peut en parler en privé si tu veux »

#### □ Stratégie 3 : Protéger les données — en conformité avec la RGPD

\*« Tes données sont protégées — elles ne seront pas partagées sans ton accord. »\*

- **Obtenir un consentement explicite** : Formulaire, accord écrit, confirmation orale
- **Anonymiser les données** : Ne pas utiliser de noms, d'identifiants, sauf nécessité
- **Sécuriser les supports** : Stockage crypté, accès restreint, suppression après usage

#### □ Stratégie 4 : Créer un cadre éthique — avec transparence

\*« Voici nos règles éthiques — elles s'appliquent à tous, formateurs comme participants. »\*

- **Établir un code de conduite** : Respect, confidentialité, équité
- **Appliquer les règles de manière cohérente** : Pas de favoritisme, pas d'exception
- **Rétroagir sur les écarts** : « Ce comportement ne respecte pas notre code — voici ce qu'on va faire »

---

#### □ Mes insights personnels

\*« Pour préserver l'intégrité des participants, je me demande : »\*

- Comment je peux créer un climat de sécurité dès le début ?
- Comment je peux respecter les limites sans paraître autoritaire ?
- Comment je peux protéger les données en toute conformité ?
- Comment je peux intégrer l'éthique dans mon quotidien ?
- Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

---

#### □ Pistes de développement

#### À expérimenter :

- Créer un code de conduite
- Utiliser des formulaires de consentement pour les données
- Intégrer des moments de retour sur la sécurité psychologique

## À approfondir :

- Théorie de la sécurité psychologique (Edmondson)
- Comment gérez-vous les situations où l'intégrité des participant·e·s pourrait être compromise?
- Pourriez-vous illustrer avec un exemple concret de votre pratique ??
- Éthique de l'accompagnement (philosophie, psychologie)

---

### ▣ Références (APA 7e édition)

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.

CNIL. (2025). Guide pratique sur la protection des données personnelles dans les formations. <https://www.cnil.fr>

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.

---

### ▣ Navigation

- ← Retour à la [Page principale I2 — Intégrité](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

---

i2 integrite, securite\_psychologique, rgpd, accompagnement, ethique, bienveillance, mda, carnet\_apprentissage

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&rev=1765294899](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i2_integrite&rev=1765294899)

Last update: **2025/12/09 16:41**

