

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
Sécurité psychologique	Détail	Preuve
Respect des limites	Détail	Preuve
Protection des données	Détail	Preuve

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
Peur de s'exprimer	Crainte de jugement, de moquerie, de sanction	Silence, retrait, hésitation à parler
Débordement de limites	Intrusion dans la vie personnelle, pression, manipulation	Questions inappropriées, commentaires sur la vie privée
Divulgateion non consentie	Partage d'informations personnelles sans accord	Révélations publiques, utilisation de données sans autorisation
Manque de cadre	Règles floues, non dites, non appliquées	Confusion, désengagement, conflits répétés
Injustice perçue	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
Désengagement du participant	Perte de motivation, retrait	Arrêt de l'apprentissage
Perte de confiance dans le formateur	Perception d'injustice, de partialité	Perte d'autorité pédagogique
Tension dans le groupe	Malaise, incompréhension, conflits	Détérioration du climat de groupe
Risque juridique	Violation de la RGPD, harcèlement, atteinte à la vie privée	Sanctions, plaintes, responsabilité
Épuisement émotionnel	Stress, anxiété, burn-out	Perte de bien-être, santé mentale affectée

On pourrait s'appuyer sur la théorie de l'éthique des soins de Gilligan, qui valorise l'importance de maintenir des relations respectueuses et intègres.

Ou encore la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985), qui souligne l'importance de soutenir l'autonomie individuelle pour favoriser un engagement éthique et respectueux.

□ 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=1765294979

Last update: **2025/12/09 16:42**

