



35^{ème} Congrès AGRH - 23 au 25 octobre 2024 – Barcelone (Espagne)
« Entre fragmentation et hybridation des mondes du travail :
quelle(s) GRH demain ? »

Proposition TRACK

**« La recherche sensible en RH
à la confluence de l'Intégrité et de l'Intégralité? »**

Bérangère CONDOMINES - CNAM Paris
Emilie HENNEQUIN - Université Sorbonne Paris 1
Natacha PIJOAN - Université Paul Valéry
Eve SAINT-GERMES - Université Côte d'Azur

Groupe de Recherche Thématique AGRH « GRH et Recherches Sensibles »

Dans un contexte où la GRH est appréhendée sous l'angle des mutations et des transformations, où elle est questionnée sur son positionnement face à l'hybridation des mondes du travail, le GRT GRH et Recherches Sensibles invite par ce track les chercheurs à enrichir la littérature relative aux recherches sensibles en mobilisant deux notions que sont l'intégrité et l'intégralité. Par définition, ces termes se réfèrent à l'état d'une personne ou d'une chose qui demeure entière, intacte et dont l'état originel est inaltéré (intégrité du territoire, intégrité des facultés intellectuelles d'une personne, intégrité morale, Audi et Murphy, 2006). Pour Rougé (2008), appliqué à la GRH, le concept d'intégrité : (1) repose sur l'idée de valeurs globales, cohérentes et empathiques ; (2) concerne l'action, véritable test de l'intégrité dans lequel les valeurs prennent corps ; et (3) se réfère au discours qui constitue le ciment des relations humaines et des techniques de management en permettant un partage des objectifs et des valeurs dans l'action. Ce qui ressort de cette approche, c'est que la notion d'intégrité implique une indivisibilité, une intégralité (exigence d'unité) et une cohérence des principes et des actions (Maak, 2008) faisant ainsi écho aux préoccupations de responsabilité des entreprises. Dans le cadre des recherches sensibles, nous invitons les chercheurs à considérer ces notions sous le prisme de l'altération ou de la modification de l'état/de la qualité. Les communications soumises pourront notamment s'articuler autour des trois axes suivants :

- *L'intégrité physique, mentale ou sociale qui pose tant la question de l'altération du sujet que de la conduite intègre* : les recherches sensibles sont amenées à traiter des risques d'altérations physiques, sociales ou mentales (Machado et al., 2014). Certaines de ces altérations peuvent être dues à des problématiques intimes et dès lors questionner l'intégrité de la fonction RH pour traiter de ces sujets en entreprise (Uzan et al., 2021). Mais se pose également la question de l'impact des pratiques organisationnelles et managériales sur l'intégrité des travailleurs (Turcotte et al., 2005 ; Clergeau et al., 2008). En effet, au-delà des soignants qui sont amenés à accomplir des gestes exigeant un questionnement sur le respect de l'intégrité physique, mentale et sociale, l'exigence de conduite intègre se pose vis-à-vis de la fonction RH, des managers et des consultants (Jacquinot, 2012 ; Hagenmeyer, 2007). L'intégrité managériale est ainsi questionnée au travers de « *l'effet tampon* » (Rougé, 2008) ou de la bienveillance managériale comme une composante de l'intégrité (Jacquinot, 2012 ; Glaisner et Masclef, 2018).
- *L'intégrité de la personne en référence à l'altération de la prise en compte de sa qualité* : au croisement de l'intégrité et de l'intégralité se trouvent des principes philosophiques et éthiques qui ont trait par exemple à la valeur de la vie humaine (Doucet, 1991) et à sa nécessaire prise en compte par les organisations dans l'optique de la construction d'un monde du travail durable. Les travaux de Baertschi (1995) nous invitent ainsi à discuter les notions de bien-être au cœur de la tradition utilitariste et d'obligations morales de la perspective déontologique. En se référant aux théories pédagogiques, Tognon (2017) décrit l'exigence d'unité comme un processus accompli de l'extérieur en se référant au déterminisme éthique et exprimé à l'intérieur sous le prisme de l'intimité. Cette littérature permet ainsi d'enrichir le courant des recherches sensibles en discutant, entre autres, du déterminisme éthique et/ou du discernement en contexte complexe.
- *L'intégrité scientifique invitant à questionner l'altération de la relation chercheur-sujet-objet* : se référant à l'intégrité en tant que principe fondamental de la sécurité de l'information de par l'exactitude des informations collectées, l'intégralité permet d'enrichir la réflexion sur le processus de collecte, d'analyse et de conservation des données et, par extension, d'établir des liens avec les autres principes que sont la

confidentialité et la disponibilité (Gavoille et al., 2022). Cet axe de réflexion amène à discuter la notion de l'altération de l'intégrité scientifique (Corvol, 2016). Dans les sciences humaines et sociales, Mohammed et Noüs (2019) posent la question de la tendance à la neutralisation juridique et bureaucratique des recherches sur des sujets sensibles et intègrent ainsi la littérature sur les difficultés méthodologiques associées (Saint-Germes et al., 2021). Ainsi, Caiata-Zufferey et Aceti (2022) mobilisent la notion d'intégrité pour illustrer les défis et les opportunités de l'enquête qualitative à distance en soulignant l'impact positif sur la profondeur discursive mais également la perte de contrôle des chercheurs sur le processus de collecte. Gagnon et al. (2019) questionnent l'adaptation de l'instrumentation de recherche. Comment un chercheur du sensible peut-il s'assurer de l'intégrité de ses données et de leur traitement ?

Dans le cadre de ce track, nous accueillerons sur les axes proposés des articles conceptuels et empiriques permettant d'éclairer les pratiques organisationnelles et d'animer le débat scientifique autour des recherches sensibles.

Références

- Audi R., & Murphy P.E. (2006). « The many faces of integrity », *Business Ethics Quarterly*, 16(1), 3-21.
- Baertschi B. (1995). *La Valeur de la vie humaine et l'intégrité de la personne*, PUF.
- Caiata Zufferey M., & Aceti M. (2022). « Loin des yeux, loin du cœur ? », *Socio-anthropologie*, 45, 249-266.
- Clergeau C., Geffroy B., & Pihel L. (2008). « De la confiance à la distance, quand la GRH s'éloigne. Analyse des enjeux des transformations des choix de gestion des ressources humaines sur la relation à l'entreprise et la santé des personnels », *18^{ème} Congrès de l'AGRH*, Dakar.
- Corvol P. (2016). *Bilan et propositions de mise en œuvre de la charte nationale d'intégrité scientifique*, Rapport à Thierry Mandon, secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur et de la recherche.
- Doucet R. (1991). « L'éthique et la gestion des ressources humaines », *Gestion. Revue internationale de gestion*, 16(2), 70-77.
- Gagnon M., Beaudry C., & Deschenaux F. (2019). « 'Prendre soin' des participants lors d'entretiens réalisés en contexte de recherches sensibles », *Recherches qualitatives*, 38(2), 71-92.
- Gavoille A., Peluchon S., Lhuillery S., & Grenon M (2022). *Questions de déontologie en sciences humaines et sociales : Interroger les pratiques de recherche*, Paris : L'Harmattan.
- Glaisner J., & Masclef O. (2018). « Du management bienveillant à la communauté de travail : le cas Yves Rocher », *@GRH*, 27(2), 13-35.
- Hagenmeyer U. (2007). « Integrity in management consulting : a contradiction in terms », *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 107-111.
- Jacquinet P. (2012). « Comment faire carrière en développant son intégrité ? », *Gestion*, 37, 28-35.
- Maak T. (2008). « Undivided corporate responsibility: Towards a theory of corporate integrity », *Journal of Business Ethics*, 82, 353-368.

Machado T., Desrumaux P., & Lancry A. (2014). « L'apport de la pluralité des méthodes dans la prévention du risque psycho-socio-organisationnel », *@GRH*, 13, 43-73.

Mohammed M., & Noüs C. (2019), « Vers une neutralisation juridique et bureaucratique des recherches sur des sujets sensibles ? », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, 19, 115-128.

Rougé J.F. (2008). « L'intégrité organisationnelle », 2^{ème} journée European Business Ethics Network.

Saint-Germes E., Gaillard H., Guillet O., Volia J.C., & Hussenot A. (2021). « S'engager dans une recherche sensible en GRH—une expérience d'agilité et de réflexivité », In *GRH et questions sensibles en entreprise*, Vuibert, 283-306.

Tognon G. (2017). « Intégration, intégralité, intégrité. Réflexions historiques et philosophiques sur un lexique pédagogique de la modernité », *Transversalités*, 141, 53-71.

Turcotte M.F., De Bellefeuille S., Den Hond F., & Gendron C. (2005). « Les enjeux des codes de conduites d'entreprises pour la gestion des ressources humaines : Le cas d'une entreprise du secteur textile », *Congrès de l'AGRH*, Paris.

Uzan O., Condomines B., & Hennequin E. (2021). « Chapitre 1. RSE et alcool en entreprise: l'appropriation d'un sujet tabou par le dialogue partenarial », In *GRH et questions sensibles en entreprise*, Vuibert, 27-58.