



XXXIIIème CONGRES AGRH - 19 au 21 octobre 2022 – Brest (France)
« Enjeux de société et Gestion des Ressources Humaines »

Appel à contributions
TRACK GRT « GRH et Recherches Sensibles »

« Manager les RH dans les situations sensibles : un nouvel enjeu pour les organisations responsables ? »

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

Calendrier des soumissions :

- **1^{er} avril 2022** : date limite de dépôt des communications (sur la plateforme <https://agrh2022.sciencesconf.org/> en choisissant le track du GRT).
- **16 juin 2022** : retour des évaluations aux auteurs.
- **1er septembre 2022** : date limite de dépôt des communications définitives avec les modifications demandées.

Les communications respecteront les normes de présentation détaillées sur le site du congrès.
Les soumissions se feront via la plateforme Sciencesconf.org (www.sciencesconf.org)

Si les entreprises intègrent les enjeux sociaux et sociétaux dans leur démarche stratégique (Gasmi, 2021), certaines situations sensibles amènent aujourd'hui à repenser la façon d'accompagner les équipes de travail. En effet, les impératifs économiques d'une part et le contexte de crise sanitaire de l'autre, ont accru le niveau de vulnérabilité des collaborateurs et de sensibilité des entreprises avec un risque d'embrasement du corps social (Gilberton, 2021). Or, les questions sensibles (tabous, intimes, litigieuses, déviantes, stratégiquement compliquées) restent encore difficiles à aborder (Sieber et Stanley, 1988), notamment en entreprise (Pluchart et al., 2021), même si les recherches les concernant se développent en GRH (Hennequin et al., 2021).

Dans notre discipline, la prise en considération des situations de vulnérabilités fait l'objet d'une attention particulière qu'elles soient liées aux transitions professionnelles (Lacour et al, 2021), à l'état physique et psychologique des salariés (Bourguignon et al., 2021 ; Guillaume et Loufrani-Fedida, 2021 ; Uzan et al., 2021 ; Vallet-Renart et Vinot, 2021), à l'intimité des salariés (Rauch et Laroche, 2021 ; Saint-Germes et al., 2021) ou à la nature de la relation d'emploi (Pijoan et al., 2021).

Dans ce contexte, le salarié est appréhendé comme une partie prenante interne agissante (ayant des besoins, mobilisant ses compétences, des fragilités...), impactée par les conditions de son action (sociales, matérielles...) et intégrée elle-même au système global avec des attentes sociales et environnementales (diversité, gestion des déchets...). Cette conception fait écho à la définition de la Responsabilité Sociale des Entreprises proposée par la Commission européenne¹ qui est intégrée dans notre cadre législatif et réglementaire (loi PACTE). L'évolution des référentiels normatifs (globaux ou thématiques/spécifiques) visant à cadrer les pratiques RSE et à faciliter leur communication auprès des diverses Parties Prenantes (salariés, fournisseurs, clients, ONG, Etat...) souligne l'enjeu du management des Ressources Humaines pour les organisations responsables.

Conformément au courant des *sensitive researches* (Lee et Renzetti, 1993), le GRT propose de lier sensibilité et responsabilité afin de comprendre les difficultés (stratégiques, managériales, émotionnelles) auxquelles sont exposées les PP (dirigeants, managers opérationnels, salariés, chercheurs...) lorsqu'elles sont confrontées à certaines situations et thématiques et aidant à proposer un cadre opératoire pour relever ces défis. Les communications soumises pourront notamment permettre de réfléchir à différentes questions :

- *Quels liens entre situations sensibles et organisation responsable ?*
- *Quels facteurs et quels niveaux de sensibilité pour caractériser les situations sensibles en GRH ?*
- *Quelles sont les situations sensibles relevant de l'entreprise et plus particulièrement de la GRH ?*
- *Comment manager les RH de manière responsable dans les situations sensibles ?*
- *Les dispositifs mis en place pour gérer certaines situations sensibles (faits religieux, corruption, etc.) sont-ils efficaces ?*
- *Comment les organisations responsables intègrent-elles les thématiques sensibles à leur GRH ?*
- *Quelles précautions méthodologiques pour les chercheurs accompagnant les entreprises responsables dans leur prise en compte de thématiques sensibles ?*

¹ « La responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets/impacts qu'elles exercent sur la Société en termes d'intégration des préoccupations sociales, environnementales, éthiques, des consommateurs et des droits de l'homme dans leur stratégie et leurs opérations commerciales ».

Références

- Bourguignon, R., Chassereau, J. et Rossini, N. (2021). Prévenir les risques psychosociaux : regards croisés de praticiens sur une intervention en contexte sensible, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Gasmi, N. (2021). *Stratégies d'innovations sociétales: Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise et création de la valeur partagée* (Vol. 29). ISTE Group.
- Gilberton, A. (2021). Présentation lors du *Symposium GRH et questions sensibles en entreprise : saisir les vulnérabilités et sensibilités face aux mutations du travail*, Congrès AGRH, Paris.
- Guillaume, M. et Loufrani-Fedida, S. (2021). Vers un management inclusif de l'employabilité des salariés vulnérables : le cas d'une entreprise de nettoyage, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Hennequin, É., Condomines, B., Jan-Kerguiste, A., Pijoan, N., & Saint-Germes, E. (2021). *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*. Vuibert.
- Lacour, S., Mercier, E., Noël, F. et Schmidt, G. (2021). L'identité professionnelle, dimension sensible des dynamiques de transition professionnelle. Le cas de l'accompagnement de salariés licenciés, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Lee, R. M., & Renzetti, C. M. (1993). *Researching sensitive topics* (pp. 3-13). London: Sage.
- Pijoan, N., Chader, A. et Plane, J-M. (2021). Les zones grises d'emploi et de travail des coursiers à vélo de type Uber : vulnérabilités et régulation, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Pluchart, J-J., Ferhani, B. et Jan-Kerguistel, A. (2021). Cartographie des terrains sensibles : anormalité, déviance et non-conformité, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Rauch, S. et Laroche, H. (2021). « Couvrez ce non-travail que je ne saurais voir » - dans l'intimité des pratiques de non-travail au travail, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Saint-Germes, E., Gaillard, H., Guillet, O., Volia, J-C. et Hussenot, A. (2021). S'engager dans une recherche sensible en GRH : une expérience d'agilité et de réflexivité, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Sieber, J. E., & Stanley, B. (1988). Ethical and professional dimensions of socially sensitive research. *American psychologist*, 43(1), 49.
- Uzan, O., Condomines, B. et Hennequin, E. (2021). RSE et Alcool en entreprise : L'appropriation d'un sujet tabou par le dialogue partenarial, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.
- Vallet-Renart, N. et Vinot, D. (2021). L'usage de la délicatesse dans les entretiens de recherche en milieu professionnel : une illustration par les témoignages de personnes atteintes d'un cancer, dans *GRH et questions sensibles en entreprise: Approches sociales, sociétales et managériales*.