

Développement professionnel et capacité d'agir des salariés en entreprise. La France et l'Allemagne au prisme des multinationales.

Sur fonds de mondialisation de l'économie, d'exigences de flexibilité accrues pour les entreprises et leurs salariés, mais aussi d'une diversification des aspirations individuelles par rapport au travail, ce projet propose d'étudier les interactions entre les politiques d'entreprises et la capacité d'agir des salariés quant à leur devenir professionnel en France et en Allemagne. Nous analyserons le rôle des politiques du travail et du personnel des entreprises, et la manière dont celles-ci interfèrent avec des facteurs structurels externes, de nature institutionnelle, mais également économique et sociale. D'un point de vue conceptuel, nous mobiliserons la notion de capacité telle qu'elle a été définie par Amartya Sen autour de la liberté de choisir, la pouvoir d'agir et la responsabilité collective.

Dans notre enquête empirique qualitative trois questions nous intéressent tout particulièrement :

- 1) Comment les outils de management et de politique RH du groupe sont-ils mis en oeuvre sur les sites français et allemands, et quels sont leurs effets sur le travail (la qualité du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle) et sur les parcours professionnels des salariés ?
- 2) Comment ces outils s'ajustent-ils aux législations nationales du travail et les conventions qui régissent les relations professionnelles dans chacun des pays ?
- 3) Quels sont les mécanismes de production de la confiance dans les entreprises françaises et allemandes ?

L'approche se veut à la fois comparative et croisée, en ce qu'elle entre sur les terrains français et allemands à partir de multinationales installées dans chacun des deux pays. Il s'agira ainsi de contribuer à une approche croisée du travail en France et en Allemagne. L'ambition est de rendre compte de la manière dont les salariés et les entreprises se positionnent aujourd'hui dans chacun des pays, de manière contrastée ou non, par rapport à des enjeux et des problèmes similaires, en tenant compte de la structuration historique des institutions et des catégories qui encadrent leur action.

D'un point de vue méthodologique, l'approche articule ainsi différentes perspectives : institutionnelle à travers la prise en compte des institutions qui encadrent le travail, organisationnelle à travers la réalisation des monographies d'entreprise, et individuelle à travers la conduite d'entretiens biographiques. Elle combine par ailleurs différentes échelles – de l'échelle locale d'un site de production ancré dans un territoire à l'échelle transnationale d'une multinationale, en passant par les niveaux régionaux et nationaux.