

Université de Montréal

Rapport au travail dans le néolibéralisme :
Étude de cas des représentant.es pharmaceutiques

Par

Félix Lalonde

Département de sociologie, Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade Maître ès sciences (M.Sc)
en sociologie

Mai 2020

© Félix Lalonde, 2020

Université de Montréal

Ce mémoire intitulé

Rapport au travail dans le néolibéralisme
Étude de cas des représentant.es pharmaceutiques

Présenté par

Félix Lalonde

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Jacques Hamel

Président du jury

Yanick Noiseux

Directeur de recherche

Marianne Kempeneers

Membre du jury

Résumé

Les principes néolibéraux fondés sur la mise en concurrence des individus les uns contre les autres ont contribué aux profonds bouleversements du monde du travail depuis les années 1970, autant dans ses dimensions objectives (conditions de travail) que dans ses dimensions subjectives (rapport au travail). Michel Foucault et plus tard Pierre Dardot et Christian Laval ont fait l'analyse de la généalogie de la pensée néolibérale, construisant l'idée qu'un « sujet néolibéral » allait émerger, dont la caractéristique serait l'adoption d'un *ethos* entrepreneurial.

À l'aide d'entrevues semi-dirigées, le terrain d'analyse de la représentation pharmaceutique fut sélectionné, car il a été jugé particulièrement propice à l'émergence d'un tel *ethos*, alors que les entreprises de cette industrie encouragent l'adoption d'initiatives entrepreneuriales. L'analyse du corpus d'entretien a permis l'émergence de trois *ethos* idéal-typiques, soit « le compétitif », « la carriériste » et « le familial ». Ces *ethos* ont illustré la diversité des rapports au travail que nous pourrions retrouver dans la société québécoise. Ce travail de recherche permet d'avancer les réflexions critiques sur le néolibéralisme et ses répercussions sur notre rapport individuel et collectif au travail.

Mots-clés : néolibéralisme, rapport au travail, sujet néolibéral, entreprisation de soi, *ethos* entrepreneurial, industrie pharmaceutique, Friedrich Hayek, Michel Foucault, Pierre Dardot et Christian Laval

Abstract

Neo-liberal principles based on competition between individuals against each other have contributed to the profound changes in the world of work since the 1970s, both in its objective dimensions (working conditions) and in its subjective dimensions (relationship to work). Michel Foucault and later Pierre Dardot and Christian Laval analyzed the genealogy of neo-liberal thought, constructing the idea that a "neo-liberal subject" would emerge, whose characteristic would be the adoption of an entrepreneurial *ethos*.

Using semi-structured interviews, the field of analysis of pharmaceutical representation was selected because it was deemed particularly conducive to the emergence of such an *ethos*, as companies in this industry encourage the adoption of entrepreneurial initiatives. The analysis of the interview corpus led to the emergence of three ideal-typical *ethos*, namely "the competitive", "the careerist" and "the family man or woman". These *ethos* illustrated the diversity of relationships at work that we could find in Quebec society. This research work makes it possible to advance critical reflections on neoliberalism and its repercussions on our individual and collective relationship to work.

Keywords: neoliberalism, relationship to work, neoliberal subject, self-entrepreneurship, entrepreneurial *ethos*, pharmaceutical industry, Friedrich Hayek, Michel Foucault, Pierre Dardot and Christian Laval

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract	ii
Table des matières	iii
Liste des sigles et abréviations	vi
Remerciements.....	vii
Chapitre 1 – Néolibéralisme et entreprisation de soi : définition du problème de recherche et cadre théorique.....	9
1.1 Quatre lectures critiques du néolibéralisme	11
1.1.1 L’approche de l’« ultra-libéralisme guerrier »	11
1.1.2 L’approche néo-foucauldienne	12
1.1.3 L’approche bourdieusienne	14
1.1.4 L’approche individualiste anti-68.....	16
1.1.5 Bref retour sur l’approche retenue	17
1.2 Principes philosophiques du néolibéralisme et sa genèse	19
1.2.1 La refondation du libéralisme selon Hayek.....	19
1.2.2 La méthodologie hétérodoxe hayekienne	21
1.2.3 La crise de l’État-providence et ses bouleversements politiques.....	24
1.3 La production d’une nouvelle subjectivité.....	27
1.3.1 La théorie du capital humain	29
1.4 Rapport au travail dans le néolibéralisme et précisions sur la question de recherche	31

1.4.1 Le rapport au travail aujourd’hui et amorce du problème	33
1.4.2 La fabrication du sujet néolibéral et problème de recherche	34
1.4.3 Le problème du genre pour le sujet néolibéral.....	38
1.4.5 Les questions de recherche.....	40
Chapitre 2 – L’industrie pharmaceutique et le travail des représentant.es pharmaceutiques	43
2.1 Le marché lucratif de l’industrie pharmaceutique	43
2.2 Une industrie en « santé ».....	46
2.2.1 Le travail des représentant.es pharmaceutiques.....	48
Chapitre 3 – Démarche de recherche	56
3.1 Posture épistémologique.....	57
3.2 Méthodologie et entrée sur le terrain.....	59
3.2.1 Présentation de la méthode.....	59
3.2.2 La grille d’entretien mobilisée.....	62
3.3 Participation à la recherche et retour sur le processus de sélection	65
3.3.1 Portrait des participant.es.....	65
3.3.2 Retour sur le processus de sélection.	67
3.4 Analyse et codage	69
3.4.1 Quelques notions sur l’analyse qualitative	69
3.4.2 Le travail de codage	71
Chapitre 4 : Présentation et analyse des résultats	74
4.1 Présentation des idéaux-types	74
4.1.1 Le compétitif	75

4.1.1.1 La situation d’entretien avec Gabriel	76
4.1.1.2 Retour analytique sur l’entretien avec Gabriel.....	82
4.1.2 La carriériste.....	85
4.1.2.1 La situation d’entretien avec Karine	86
4.1.2.2 Retour analytique sur l’entretien avec Karine	90
4.1.3 Le familial	91
4.1.3.1 La situation d’entretien avec Alain	92
4.1.3.2 La situation d’entretien avec Fabienne.....	97
4.1.3.3 Retour analytique sur les entretiens avec Alain et Fabienne	100
4.2 Le sujet néolibéral : est-ce une réalité?	104
4.2.1 Une industrie « dynamique ».....	105
4.2.2 Le travail comme entreprise	109
4.2.3 La dimension genrée du sujet néolibéral	114
Conclusion.....	122
Références bibliographiques	128
Annexes.....	136
I. Grille d’entretien finale.....	136
II. Arborescence de codes.....	139

Liste des sigles et abréviations

CCPP: Conseil consultatif de publicité pharmaceutique

IFPMA: International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations

INESSS : Institut national d'excellence en santé et services sociaux

MNC: Médicaments novateurs Canada

PAAB: Pharmaceutical Advertising Advisory Board

RAMQ: Régie de l'assurance maladie du Québec

Remerciements

Mes premiers remerciements doivent aller à mon directeur, Yanick Noiseux, qui a tout à fait rempli son rôle en m'écoutant, me supportant et me conseillant dans la marche à suivre pour mener à terme ce mémoire. Il a su m'aiguiller afin de me permettre d'avancer dans mon parcours tout en me partageant ses riches expériences de terrain. Je dois également souligner ses efforts pour avoir participé à la mise en place d'une culture de communauté du GIREPS qui m'a permis de tisser des liens et faire de nouveaux amis.

J'aimerais remercier ces personnes, plus particulièrement Anthony et Olivier, mais également Laurence, Rabih, Mylène, Pierre-Hubert, Louis, Corynne et Léa pour les discussions intellectuellement riches, la plupart du temps.

Je souhaite remercier Camille, qui m'a supporté et encouragé dans ma démarche, ainsi que mes colocos Frédéric et Émile qui m'ont enduré durant ces deux dernières années.

Pour terminer, je ne peux pas décrire la taille du remerciement que je souhaite diriger à ma famille, Claude, Julie, Thomas et Benjamin qui ont toujours été présent.es dans cette démarche.

Introduction

Pour les nouvelles générations de travailleurs et de travailleuses, la question du sens donné au travail semble être une source d'interrogation importante. En effet, il n'est pas ardu de tomber sur une pléthore d'articles de journaux, de revues ou de magazines mettant de l'avant l'importance de donner du sens à son travail : « Comment (re)donner du sens à votre travail? » (Schmouker, 2018); « Le plaisir au travail: mission possible » (Alarie, 2019); « Comment améliorer les programmes de mieux-être au travail? » (Trudel, 2017). Comme ces quelques exemples en font foi, cette question est le plus souvent abordée sous l'angle de la psychologie organisationnelle ou encore de la gestion des ressources humaines. Dans cette perspective, le sens que l'on donne à son travail prendrait ainsi la forme d'une variable à maîtriser pour en premier lieu favoriser le bien-être au travail, mais surtout, en second lieu, de capitaliser sur ce bien-être au travail pour maximiser la productivité. Autrement dit, bien que le sens donné au travail puisse trouver son origine dans le sentiment de contribuer à la collectivité, à l'innovation technologique ou sociale, au divertissement et à la créativité, il n'en demeure pas moins que, le plus souvent, de telles perspectives et les discours véhiculés dans ces articles - qui, en quelque sorte, reflète « l'air du temps » - contribuent à réifier l'appel à la performance et à la lutte de tous contre tous sous-tendant la raison néolibérale.

En fouillant un peu plus loin¹, on comprend l'ampleur de l'enjeu pour le milieu de la recherche en psychologie organisationnelle qui multiplie conséquemment leurs activités afin de trouver des solutions au problème du « sens au travail » afin d'optimiser la productivité des employé.es. Cela dit, même si les discours issus de la psychologie organisationnelle sont prégnants à telle enseigne qu'il en viennent à coloniser le langage courant, force est de constater que la réflexion sur la question du sens que chacun donne au travail – ce grand intégrateur social dans la modernité - reste ouverte et ambivalente. Pour Élodie Chevallier, chercheuse à l'Université de Sherbrooke, cette difficulté métaphysique provient du fait qu'« il n'existe plus dans notre société hypermoderne de système de sens collectif permettant de structurer la vie commune »

¹ Voir notamment les rapports de recherche de l'Institut de recherche en santé et sécurité au travail Robert-Sauvé (Morin, 2008; Morin et Gagné, 2009).

(Chevallier, 2019). Selon elle, les « systèmes de sens collectif » du 20^e siècle furent « le système communiste et le système libéral [...] Le premier a vu nombre de ses régimes s’effondrer tandis que le second a évolué vers un monde dans lequel la consommation s’impose à nous comme la seule valeur de référence. » (*Ibid.*) Elle ajoute également que, dans cette situation, « la recherche de sens de la vie ne peut être qu’individuelle et construite à partir de son propre système de valeurs et ses croyances. » (*Ibid.*)

Cherchant à m’inscrire dans le prolongement de sa réflexion, il me semble porteur de partir de l’idée que le système de sens collectif qui aurait remplacé le libéralisme et le communisme est ce qu’on appelle désormais le *néolibéralisme*, lequel serait devenu « le » système de valeurs et de référence dans les sociétés contemporaines (ou, du moins, en Occident). Or, le néolibéralisme pose de nombreux problèmes pour les sciences sociales tant il y a l’absence d’un consensus sur sa définition, son origine ou ses conséquences. Tantôt vue comme une idéologie, tantôt comme un programme politique, je retiendrai dans ce mémoire la définition de Pierre Dardot et Christian Laval (2010) qui définissent le néolibéralisme comme une *rationalité* et allant ainsi par-delà l’idée que ce soit une idéologie. En effet, pour ces chercheurs, le néolibéralisme se positionne lui-même comme étant « la » seule voie raisonnable à suivre, peu importe les orientations politiques. Le néolibéralisme, pris comme une rationalité, doit donc être défini en remontant à ses origines philosophiques pour bien comprendre le monde dans lequel nous vivons aujourd’hui. S’intéresser à la question du sens donné au travail sous l’angle du néolibéralisme permet de penser par-delà les perspectives psychologisantes en l’abordant plutôt sous l’angle d’un *rapport social* au travail.

Cela étant dit, l’analyse du *rapport social* qu’est l’activité du travail n’a pas été dominante dans le champ disciplinaire de la sociologie du travail qui s’est davantage focalisé sur les diverses transformations et bouleversements du monde du travail en centrant ses analyses sur les conditions de travail et le rapport salarial. Certes, ce parti-pris disciplinaire était d’autant plus fondé que ces transformations, coïncidant avec le virage néolibéral entrepris autant dans le monde des affaires que dans le monde politique, sont les conséquences directes de l’essor la *rationalité* néolibérale. On a ainsi pu mettre en lumière que les entreprises visant à maximiser leurs gains – essentiellement leur raison d’être dans une économie capitaliste – et à survivre dans

le nouveau contexte se sont retrouvées, à travers divers stratagèmes managériaux à refonder le rapport salarial à leur avantage. Comme on en a fait largement état en s'intéressant à la transformation du marché du travail au Québec depuis les années 1970 (pour ne prendre que cet exemple tout de même illustratif de changement plus large à l'échelle mondiale), l'emploi à temps plein, jusqu'alors perçu comme la norme en matière d'emploi, s'est graduellement étiolé pour faire place à l'emploi atypique, c'est-à-dire l'emploi à temps partiel, contractuel ou le travail autonome (Noiseux, 2014). Cette réalité, caractérisée par des exigences de flexibilité et faisant en sorte que la main-d'œuvre est désormais fort souvent embauchée qui monte jusqu'à 40 % des cas selon les données les plus récentes. (Noiseux, 2014). Bien que celle-ci puisse être appréciée par certains travailleurs et travailleuses, la flexibilité se traduit le plus souvent, surtout au bas de l'échelle, par une grande insécurité économique. Conjugée à l'effritement du filet social engendrés par 40 ans d'austérité gouvernementale, la responsabilité de construire et consolider son « employabilité » a graduellement glissé des entreprises vers l'individu.

Or, ces bouleversements du monde du travail ont *aussi* indubitablement transformé le rapport au travail. Lors de ce qu'on convient souvent d'appeler les « Trentes Glorieuses » le contrat social était largement fondé sur le triptyque État-entreprise-citoyen.nes visant à donner à l'emploi un accès à la citoyenneté. Dans ce cadre, le travail – ici devenu emploi – devait permettre le plein exercice de sa citoyenneté en s'appuyant notamment sur l'édification collective d'un important filet social devant protéger les individus contre les aléas du marché. Le travail avait alors, au-delà de son caractère instrumental, pour fonction de tisser les liens de la citoyenneté, de la communication. Cependant, comme le soulignait le sociologue Jacques Hamel dès le début du nouveau millénaire, le néolibéralisme a contribué à saper les piliers de l'emploi sous le régime fordiste, soit la régularité, la protection et la sécurité (Hamel, 2001) en instaurant la flexibilité et la concurrence comme mot d'ordre dans les marchés de l'emploi. Dit autrement, les ressorts du néolibéralisme sur le plan individuel – et je reviendrai là-dessus largement au premier chapitre – consistent désormais à faire en sorte que la personne au travail se conçoive désormais telle une entreprise comme si elle travaillait pour soi-même, ce qui favoriserait l'adoption d'un *ethos* entrepreneurial.

Pour chacun et chacune, la responsabilité de ses succès devient alors proprement une responsabilité individuelle. Pour de nombreuses personnes surtout au bas de l'échelle, cette responsabilisation engendre énormément de précarité. À cet effet, l'insécurité d'emploi enclenche des remises en question par rapport à la valeur du travail et revêt davantage le caractère instrumental : « [L]es jeunes, au premier chef, tendent à infléchir le travail vers une activité instrumentale subordonnée à l'interaction en foi de laquelle leur intégration dans la société obéit à des valeurs, dont les racines et le terrain d'exercice débordent des limites du travail » (Hamel, 2001 : 116). De plus, les travailleur.ses exigent de plus en plus une qualité de vie familiale, faisant de la conciliation travail-famille un enjeu important dans les milieux de travail, revendications davantage supportées par les femmes (Méda, 2001). Il n'en reste pas moins une situation paradoxale, car bien que le travail dans sa forme de l'emploi salarié issu du fordisme affiche une réduction en termes de proportion, les heures travaillées sont tout aussi importantes et même tendent à augmenter pour les nouvelles générations (Hamel, 2001).

Mon projet de recherche s'inscrit donc dans un contexte, où l'*ethos* entrepreneurial prendrait forme et serait adopté par tous et toutes. Alors que les transformations du monde du travail et de l'emploi ont été amplement constatées et analysées dans les sciences sociales, peu d'ouvrages se sont intéressés à la transformation du rapport subjectif au travail. Il existe tout de même quelques recherches intéressantes, notamment l'ouvrage des sociologues Daniel Mercure et Mircea Vultur (2010). En construisant des *ethos* du travail à la suite des transformations que l'on connaît, ces sociologues ont cherché à brosser le portrait des travailleur.ses du Québec. Dans la foulée de leur travail de recherche, je souhaite réaliser un projet similaire, mettant en avant-plan l'épistémologie qualitative² et cherchant également à construire une réflexion sur les *ethos* du travail dans la société québécoise.

Cependant, contrairement à leur projet de recherche qui avait pour ambition d'être représentatif des expériences de travail multiples du Québec en cernant divers types de

² Les sociologues ont opté pour une approche favorisant la mixité des méthodes, distribuant d'abord un sondage à plusieurs québécoise.s et ensuite réalisant des entrevues semi-dirigées avec quelques personnes sondées pour approfondir davantage leurs connaissances. Bien que l'effort soit louable, ils ont été vertement critiqués pour avoir subordonné les données qualitatives aux données quantitatives. À ce sujet, voir la critique de Mona-Josée Gagnon (2012) que je décrirai en de plus amples détails au cours du premier chapitre.

travailleur.ses dans des contextes professionnels différents, il m'est paru préférable de cibler un milieu professionnel particulier, soit le milieu de la représentation pharmaceutique. Trois raisons expliquent ce choix : d'abord, ayant des moyens limités inhérents à une démarche de mémoire de maîtrise, je ne pouvais pas avoir l'ambition de réaliser plus de vingt entretiens semi-dirigés et réaliser en plus de cela un sondage à grand échantillonnage. Ensuite, et peut-être surtout, il s'avérait stratégique de sélectionner un seul milieu professionnel afin de permettre une comparaison entre professionnel.les d'un même secteur, de la même industrie, qui réalise leur travail au quotidien dans, *grosso modo*, les mêmes conditions. Cela me permettait d'une certaine manière de ne pas nécessairement imputer des *ethos* de travail à une telle industrie ou un tel milieu de travail. Enfin, le milieu de la représentation pharmaceutique me semblait être un choix judicieux, car peu étudié en sciences sociales (Oldani, 2004; Lyon et Mirivel, 2011), mais surtout puisque ces professionnel.les sont encouragés à se comporter comme des véritables entrepreneur.es, à développer l'esprit entrepreneurial, à travailler son propre portefeuille de produits comme si l'on était soi-même un.e entrepreneur.e (Lyon et Mirivel, 2011). En outre, les représentant.es pharmaceutiques sont des professionnel.les salarié.es, profitant de relativement généreux avantages sociaux et qui entretiennent par ailleurs une relation d'emploi dite « typique », car reposant sur un salaire de base important, mais majoré par des bonus de performance. Autre fait qui m'apparaissait intéressant, cette relation d'emploi demeure fortement précaire puisque l'existence même de leur poste est soumise aux exigences des marchés boursiers et de leurs performances individuelles; celles-ci étant évaluées plusieurs fois par année. *In fine*, ce contexte professionnel m'est apparu fort intéressant dans la mesure où il y a une forte tension entre l'adoption de l'*ethos* entrepreneurial (encouragé par les entreprises) et la relation salariale classique dans laquelle ils et elles se retrouvent objectivement, soit une relation de subordination dans laquelle les « employé.es » - le mot n'est pas anodin - doivent répondre à un.e supérieur.e et à des exigences de performance. Dans cette foulée, mes questions de recherches prennent les orientations suivantes : quels sont les *ethos* du travail au Québec? Comment ces *ethos* correspondent-ils à l'*ethos* entrepreneurial proposé par Pierre Dardot et Christian Laval?

Ce mémoire de maîtrise est divisé en quatre chapitres, Le premier chapitre a pour objectif de discuter du néolibéralisme en présentant d'abord quatre lectures réalisées par différents chercheurs en sciences sociales afin de tenter d'en cerner une définition qui servira pour la suite de ce mémoire. En reprenant ainsi la lecture « néofoucauldienne », une brève généalogie du néolibéralisme sera réalisée afin de déboucher sur le problème constitutif sur de ce mémoire, soit le rapport au travail dans un contexte néolibéral. Je m'inspire particulièrement de l'ouvrage *La nouvelle raison du monde* de Pierre Dardot et Christian Laval pour réaliser cette généalogie et présenter ce que les auteurs entendent par « sujet néolibéral ». Dans le second chapitre, j'ai l'occasion de broser un bref portrait de l'industrie pharmaceutique et d'illustrer concrètement le travail réalisé par les représentant.es pharmaceutiques. L'intérêt de ce chapitre est de fournir une compréhension du fonctionnement particulier de cette industrie aux lecteurs et lectrices de ce mémoire.

L'objet du troisième chapitre est de présenter la méthode entreprise, soit l'entretien semi-dirigé, afin de répondre aux objectifs de la recherche. J'illustre brièvement les implications épistémologiques et méthodologiques inhérentes à cette méthode. Je conclus enfin ce chapitre en racontant mon expérience de terrain et en dessinant un portrait de mon corpus d'entretien. J'ai enfin l'occasion, dans le quatrième et dernier chapitre, de discuter de mes entretiens et construire des *ethos* du travail de l'industrie pharmaceutique. Pour accomplir cette tâche, je présente quatre entrevues sélectionnées pour leur richesse empirique, me permettant de construire trois idéaux-types du rapport au travail. Ces idéaux-types me permettent ensuite d'entrer en dialogue avec la théorie initialement présentée au premier chapitre et faire émerger des résultats pouvant nuancer la théorisation du sujet néolibéral. Je conclus ce chapitre en intégrant les résultats de mes autres entretiens, non présentés dans la première partie de ce chapitre, afin d'enrichir le dialogue.

À terme, cette recherche, je l'espère, permettra d'approfondir les théories et les réflexions autour du néolibéralisme afin de bien le définir dans sa complexité. Je souhaite également mettre en lumière les nouvelles subjectivités au travail pour les comprendre et déterminer comment agir collectivement pour améliorer notre vie en société.

Chapitre 1 – Néolibéralisme et entreprisation de soi :

définition du problème de recherche et cadre théorique

Le premier chapitre de ce mémoire a pour objectif de présenter le problème constitutif de ce mémoire, soit le rapport au travail dans le néolibéralisme. Porteur d'une définition polysémique et bien souvent employé à tort et à travers pour exprimer ou résumer les maux du 21^e siècle, telle que le chômage, l'austérité, la réduction du filet social, le néolibéralisme veut à la fois tout et rien dire. De nombreux auteurs et autrices se sont attaqué.es à ce problème de définition, complexifiant davantage la tâche du citoyen.ne qui voudrait y voir clair.

La définition du néolibéralisme qui m'a d'abord interpellé est celle présentée dans la lecture critique de Pierre Dardot et Christian Laval de la généalogie de ce concept dans leur ouvrage *La nouvelle raison du monde* (2010). Ces derniers insistent sur la construction d'un « sujet néolibéral », issu des principes néolibéraux construits par Hayek et ses acolytes et ensuite relayés par de nombreux.ses acteur.rices stratégiques tel.les que des professeur.es d'université, des gestionnaires, des conseiller.ères et décideur.ses politiques. Ce sujet néolibéral incarne les nouvelles réalités du travail, organisées sur le modèle de la concurrence, renvoyant la responsabilité des réussites et des échecs à l'individu. En ce sens, l'individu au travail dans le néolibéralisme serait une petite entreprise devant se démarquer sur les marchés de l'emploi par le travail efficace, la compétence, la formation continue, la capacité d'adaptation aux changements – mais également dans les autres sphères de sa vie en investissant judicieusement là où cela pourra être profitable à moyen ou long terme. Par exemple, les loisirs ou activités sociales peuvent devenir une manière de faire du réseautage pour sa carrière – une partie de golf entre « amis » peut facilement devenir une partie de golf entre partenaires d'affaires – ou encore d'acquérir des compétences pouvant se marchandiser sur les marchés de l'emploi. Selon ce principe renvoyant à la responsabilisation individuelle, si le ou la travailleur.euse connaît des difficultés ou des échecs, elles doivent être considérées comme inhérentes aux choix de

l'individu, pointant implicitement au passage l'inutilité – voire le caractère nuisible - du filet social assuré par les gouvernements.

La prochaine section de ce chapitre aura alors pour objet une présentation des écrits autour de la définition du néolibéralisme selon quatre lectures analytiques relevées par le philosophe français Serge Audier. De ces quatre lectures, la perspective « néo-foucauldienne » popularisée entre autres par Pierre Dardot et Christian Laval sera retenue pour la suite de ma réflexion, car semble la plus pertinente pour interroger le rapport au travail dans le néolibéralisme.

Pour la suite de ce chapitre, je reprendrai ainsi leur fil argumentatif, lui-même largement basé sur le cours de Michel Foucault intitulé *Naissance de la biopolitique* (2004a) et dispensé au Collège de France en 1978 et 1979. De l'ouvrage qui en découle, celui-ci qui fait une généalogie du néolibéralisme, il aborde les balbutiements de la pensée néolibérale – pensons principalement au Colloque de Lippmann – s'intéressant plus particulièrement à Friedrich Hayek, identifié par plusieurs comme l'un des principaux penseurs du néolibéralisme. Je poursuivrai la réflexion en discutant de la « crise de l'État-providence » à la fin de l'époque dite « des Trentes Glorieuses » qui se sont avérées fertiles pour mettre en action les principes néolibéraux, qui n'étaient plus simplement de l'ordre de la doctrine philosophique ou de l'idéologie, mais qui avait alors atteint la *légitimité scientifique* avec, notamment, les travaux de l'économiste états-unien Gary S. Becker. Dans la continuité de Friedrich Hayek, celui-ci a replacé l'individu et le comportement humain au centre de l'analyse économique avec sa théorie sur le capital humain³. Ce travail de contextualisation des idées sur le néolibéralisme est nécessaire pour en arriver à l'interprétation qu'en ont faite nos contemporains, plus précisément celle de Dardot et Laval. S'inscrivant la lignée « néofoucauldienne » privilégiée dans ce mémoire, ils offrent une définition du « sujet néolibéral », me permettant d'arrimer le problème de rapport au travail dans le néolibéralisme. Cette dernière définition rendra possible la construction de questions de recherche orientant ma démarche de travail avec le matériau empirique.

³ Cette popularisation de l'analyse du comportement humain dans la science économique lui a valu le prix Nobel d'économie en 1992.

1.1 Quatre lectures critiques du néolibéralisme

Les différentes tentatives de définition du néolibéralisme rendent la tâche du scientifique ou du citoyen.ne difficile pour comprendre le contexte social dans lequel il ou elle se situe. Le philosophe Serge Audier propose dans son ouvrage de démêler ces tentatives, les regroupant sous quatre approches. On parle ici de l'approche du « libéralisme guerrier », tenant son inspiration de l'impérialisme états-unien; de l'approche bourdieusienne; de l'approche néo-foucauldienne; et pour terminer, du mouvement anti-68 français. Comme d'autres, il souligne d'entrée de jeu que le néolibéralisme est un terme polysémique souvent mobilisé pour expliquer les maux contemporains tels l'individualisme, la croissance des impératifs économiques dans différentes sphères de la vie privée et publique, l'adoption de politiques d'austérité ou encore plus simplement, le « retrait » de l'État et la promotion du laisser-faire. Selon l'auteur, si aucune de ces réponses n'est fautive, elles ne représentent que des symptômes et demeurent incomplètes lorsqu'on cherche à proposer une définition du néolibéralisme. Dans la mesure où il opère une synthèse conceptuelle des différentes lectures du néolibéralisme mises de l'avant par plusieurs théoricien.nes, les grilles d'analyse présentées par Audier permettent de mettre la table pour la réflexion que je propose dans ce chapitre.

1.1.1 L'approche de l'« ultra-libéralisme guerrier »

La première grille de lecture du néolibéralisme suggérée par Audier s'appuie sur des travaux d'inspiration marxiste issus du monde anglo-saxon. Cette lecture qu'il nomme « ultra-libéralisme guerrier » tient ses origines du géographe David Harvey et de l'essayiste Naomi Klein. Pour cet auteur et cette autrice, le néolibéralisme est à la fois synonyme d'anarcho-capitalisme et de l'impérialisme états-unien déployant sa puissance militaire sur l'ensemble de la planète. Ses caractéristiques renvoient donc à la volonté des gouvernants d'alléger la réglementation étatique s'appliquant aux entreprises privées et de favoriser les libertés individuelles, le « libre-marché », la circulation sans entrave des biens et services, ainsi que le renforcement du droit de propriété. Pour mener à terme ces objectifs, l'auteur et l'autrice soulignent le caractère belliqueux du néolibéralisme ancré dans l'imposition de force du capitalisme et de ses logiques

de marché concurrentiel par ses activités militaires. À titre d'exemple, les auteur.trices citent notamment les activités militaires qui se déploient sous la forme d'ingérence des États-Unis en Amérique latine à travers l'organisation de coups d'État (au Chili notamment, dans les années 1970) ou encore par l'invasion de pays tel que l'Irak pour implanter de force leur régime économique capitaliste⁴. Le point de départ de l'analyse du néolibéralisme par Harvey et Klein n'est pas tant l'individu ou le développement de nouvelles subjectivités, mais bien une analyse plutôt macrosociologique des stratégies de l'élite mondiale - surtout états-unienne. Ce faisant, le néolibéralisme serait une « offensive pour réaffirmer le “pouvoir de classe” du capitalisme » (Audier, 2012: 18) et serait promu par une élite qui cherche à dominer la planète entière. Sur le plan politique, cette offensive se manifesterait par la réduction des services publics; sur le plan législatif, en abolissant les contraintes qui pèsent sur les corporations et multinationales; et sur le plan financier, en diminuant, dans la mesure du possible, les dépenses publiques de l'État. Pour Audier, cette lecture pose deux problèmes principaux: d'une part, elle réduit le néolibéralisme dans sa forme états-unienne négligeant du même coup le néolibéralisme dans sa forme européenne et, d'autre part, elle sous-estime l'importance des écrits scientifiques des économistes de l'école de Chicago qui donne une légitimité scientifique à ce qui ce serait une idéologie de l'élite mondiale. Dans le cadre de cette démarche de recherche, cette approche qui pose « par le haut » le problème sociologique que je compte étudier ne s'avère ainsi pas tout à fait pertinente afin de faire émerger une meilleure compréhension du « sujet néolibéral » et de transformations du rapport au travail dans le capitalisme avancé.

1.1.2 L'approche néo-foucauldienne

Comme son nom l'indique, cette seconde approche s'inscrit dans la foulée des travaux du philosophe Michel Foucault dans le cadre de son cours au Collège de France *Naissance de la biopolitique*. À l'origine, cette démarche intellectuelle cherche à comprendre le nouvel « art

⁴ Wendy Brown (2015) abonde également en ce sens: elle explique par exemple que l'invasion en Irak par les États-Unis a permis l'entrée de Monsanto qui a détruit les multiples types de grains et le savoir local de l'agriculture qui se transmettait depuis des milliers d'années pour imposer de force ses propres grains génétiquement modifiés et s'assurer donc le monopole du profit sur ces terres.

gouvernemental » ou plus précisément la nouvelle « gouvernementalité » qui se déploie dans les pays occidentaux. Elle a consisté alors à explorer la philosophie politique du libéralisme allemand des années 1930, autrement appelé l'ordolibéralisme, ainsi que le libéralisme américain des années 1960 en se penchant particulièrement sur la pensée de Gary S. Becker et de sa théorie du capital humain. En suivant la trajectoire intellectuelle de Michel Foucault, on réalise qu'il cherchait à comprendre les modalités d'assujettissement, de production d'un sujet gouvernementalisé avec un intérêt prononcé pour la formation du sujet déployé dans sa forme entrepreneuriale. Il cherche alors à broser le portrait de la construction d'une « nouvelle anthropologie » de l'être humain, marquée par un déplacement de l'*homo economicus* de la tradition de l'économie politique libérale, soit l'homme de l'échange, à l'*homo economicus* néolibéral qui serait plutôt l'homme entrepreneurial. S'appuyant étroitement sur les écrits de Gary S. Becker et sa théorie du capital humain, Foucault suggère que les individus auront désormais à se comporter telles des entreprises qui gèrent des entrées et sorties de capitaux et que chaque action sera d'abord et avant tout régie par le calcul économique ancré non pas dans l'échange, mais sur l'investissement, et se déployant dans toutes les sphères de la vie sociale. Un rapport instrumental à toutes ses activités peut ainsi en émerger : les activités ludiques, bénévoles ou encore les choix familiaux peuvent tous être entrepris selon une posture intéressée par un retour bénéfique prenant diverses formes telles que l'acquisition de compétences, du réseautage ou des formes de socialisations dont l'objectif final est le gain économique.

Pour Audier, la grille néo-foucauldienne est toutefois trop limitative. Elle comporte quelques écueils importants, d'abord parce qu'elle gomme la tradition libérale allemande à celle du libéralisme états-unien. De plus, cette grille d'interprétation n'explique pas, par exemple, l'avènement du capitalisme financier des années 1980, la croissance des inégalités et enfin, parce qu'elle tend à limiter le potentiel d'agentivité et de résistance. Quant à Dardot et Laval (2009) reprenant la thèse foucauldienne, ils ont tendance, toujours selon Audier, à broser un portrait pessimiste de la réalité sociale.

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai ainsi choisi d'ancrer la réflexion dans le prolongement de cette tradition néofoucauldienne, puisqu'elle semble la plus à même de fournir les outils les plus

appropriés pour rendre compte des transformations du rapport au travail et du phénomène de l'« entreprisation de soi ». Cela étant dit, il importe de souligner que les élaborations théoriques s'inscrivant dans cette tradition ne s'appuient généralement pas sur un travail empirique. L'originalité de ma démarche repose donc sur la mobilisation d'une démarche méthodologique qui permettra d'aller constater « sur le terrain » si une telle anthropologie de l'« homme économique » existe bel et bien et si elle permet de valider les constats aussi radicaux dégagés par des auteurs tels que Dardot et Laval autour de ce qu'ils appellent le « sujet néolibéral ».

1.1.3 L'approche bourdieusienne

La troisième grille suggérée par Audier provient des travaux du sociologue Pierre Bourdieu. Pour ce dernier, le néolibéralisme est une lutte à la fois politique et scientifique menée de front par des économistes contre les autres disciplines des sciences sociales, particulièrement la sociologie. En se donnant des airs de véritable science, l'économie chercherait, selon Bourdieu, à imposer sa propre vision du monde. À l'instar de l'approche préconisée par Harvey et Klein évoquée plus tôt, le néolibéralisme serait une idéologie au service de la classe dominante cherchant à réaffirmer sa domination. Cette idéologie qui se présente sous le couvert de la science économique a pour objectif une « méthodique destruction des collectifs » (Bourdieu, 1998). Le collectif ici doit être pris au sens large, signifiant divers groupes sociaux, tels que les syndicats, des groupes de défenses de droits ou plus globalement l'État social et ses programmes sociaux. Selon cette perspective, l'objet de la sociologie est alors de lutter contre cette destruction des collectifs amorcée et justifiée par la science économique, qualifiée de pseudoscience par Bourdieu. Il s'agit en somme de « dévoiler l'imposture » de la science économique, une « idéologie d'une élite dominante qui non seulement couvre du voile de la science sa domination, mais encore se sert de cette science même et des choix politiques qu'elle légitime pour transformer le monde en faveur de sa propre hégémonie sociopolitique » (Audier, 2012: 37). La lutte contre le néolibéralisme doit alors se réaliser sur le même terrain que les économistes, soit sur le plan politique et scientifique.

De ce point de départ, Bourdieu va s'attaquer aux fondements de la science économique en soulignant leur caractère scientiste. S'inspirant du réel pour construire des modèles théoriques, la science économique, dans une optique bourdieusienne, ne serait que pure abstraction, décontextualisée et anhistorique. Qui plus est, en se distanciant ainsi du réel, la science économique tend à s'autonomiser de ce même monde réel duquel il est issu: « cette autonomisation crée les conditions de possibilité d'une science qui prétend établir des "lois économiques" éternelles, pures de toute scorie sociale, fondées sur une rationalité individuelle supposée naturelle et originaire » (Laval, 2018: 197). Suivant cet ordre d'idées, la science économique « confond le point de vue des gens ordinaires et la pensée des savants » et produit une « abstraction d'un sujet souverain toujours capable de calculer "en connaissance de cause" [...] elle est surtout normative, le calcul rationnel se présentant comme un devoir-être dans tous les aspects de l'existence » (Laval, 2018: 198).

Sur ce point, la conception de Bourdieu rejoint celle de Foucault, car il observait avec justesse le caractère normatif de l'*homo economicus* dans la régulation des conduites. Ainsi, sa critique de l'économie comme science sans empirie servira de terrain pour mener sa lutte. C'est sur cet angle d'attaque qu'il cherchera à suggérer la sociologie comme alternative à l'hégémonie économique en effectuant de nombreuses enquêtes de terrain, en construisant des données qualitatives riches de vécu, cherchant particulièrement à donner une voix à la souffrance sociale que cause le néolibéralisme dans l'ouvrage collectif qu'il dirigera, *La misère du monde*. Sur le plan politique, il multipliera les interventions publiques, affichant son support pour les classes dominées tout en décriant la croissance des inégalités sociales. En ce sens, c'est sur ce point que l'approche bourdieusienne se démarque: exposer au grand jour les « prescriptions concrètes » de la théorie économique dans le champ politique et ses conséquences « socialement dévastatrices » (Audier, 2012). Bourdieu souligne donc des éléments importants, mais moins pertinents pour la démarche de recherche ici préconisée, s'intéressant davantage au politique, à la science économique et aux conditions de travail délétères. Or, ce qui m'intéresse ici ce sont davantage les nouvelles subjectivités qui ressortent dans le monde du travail pour en définir un nouveau rapport au travail néolibéral.

1.1.4 L'approche individualiste anti-68

La dernière grille d'analyse qu'Audier propose est celle de l'individualisme et de l'anti-68, un courant intellectuel critique du néolibéralisme qui fait l'association entre les revendications exigeant davantage de libertés individuelles face à la domination étatique avec l'avènement du néolibéralisme. Cette approche est particulièrement porteuse du parallèle réalisé entre la montée de l'individualisme et de la réduction de l'intervention étatique au néolibéralisme. Elle se pose ainsi en opposition aux approches foucaaldiennes et bourdieusiennes suggérant que l'individualisme est la conséquence du néolibéralisme. Pour le premier, l'individu est le lieu d'exercice du pouvoir disciplinaire et pour le second, le néolibéralisme a « détruit » les collectifs. L'approche individualiste qu'Audier qualifie « d'anti-68 » suggère plutôt que ce seraient des revendications de libertés individuelles venant des groupes populaires qui seraient à l'origine de l'implantation du néolibéralisme comme doctrine politique. Portée principalement par l'écrivain Régis Debray et le sociologue Michel Clouscard, cette approche consiste à faire le rapprochement entre le mouvement social de mai 68 et l'américanisation de la France et la fin du républicanisme français : « les soixante-huitards ont détruit l'État-nation et la République en américanisant la France dans un sens désigné comme néo-libéral, ou encore ultra-libéral économiquement, et libertaire socialement » (Audier, 2012 : 49) Ces critiques de l'État empêchant le plein potentiel de la liberté individuelle, s'arrimait donc avec les volontés des néolibéraux voulant démanteler l'État social: « entre les apôtres du libre marché, d'un côté et les libertaires gauchistes, de l'autre, les convergences objectives et substantielles étaient profondes » (Audier, 2012: 48).

La critique convergente de l'État provenant à la fois des revendications populaires et de l'élite politique et entrepreneuriale qui voyait son pouvoir s'éroder, il a semblé plutôt que la solution était de pacifier le conflit social qui persistait. Comme de nombreux auteurs le remarquent, il semblerait que les dirigeants politiques et économiques avaient une véritable peur de la perte de leur pouvoir (Audier, 2012; Dardot et Laval, 2009; Gorz, 1997). Comme le souligne Audier, le problème de cette approche anti-68 est l'amalgame réalisé avec les véritables fondements des revendications du mouvement social et ce que les dirigeants politiques ont fait de ces revendications. Ainsi, de nouvelles pratiques managériales se sont développées afin de calmer

les ardeurs. Il a fallu par exemple instaurer des climats de travail d'apparence plus démocratiques en aplanissant les hiérarchies sur les milieux de travail et mettant en valeur l'individu - notamment son capital humain - mais qui, finalement, a contribué à la décollectivisation des groupes d'employés (Miller et Rose, 1995; Gorz 1997; Paltrinieri et Nicoli; 2017). D'autres pratiques, telles que la sous-traitance ou le remaniement de normes d'emplois s'étant manifestées sous la forme de la prolifération d'emplois atypiques ont eu pour effet de flexibiliser l'emploi et rendre la vie dure aux syndicats et autres organisations collectives (Gorz, 2004 [1988]; 1997, Noiseux, 2014). En somme, Audier suggère que cette approche, quoiqu'intéressante, consiste en une erreur d'analyse. Ce ne sont pas tant les mouvements de révolte de 68 pour plus de libertés qui ont mené au néolibéralisme, mais la réappropriation des revendications des classes populaires par la classe dirigeante. Celle-ci a ainsi proposé une nouvelle manière de gouverner, justifiant du même coup le démantèlement de l'État-providence, ou encore plus justement, la restructuration néolibérale de son champ d'action. Selon les dirigeants, le « peuple » pouvait maintenant jouir d'une plus grande liberté. Cette dernière approche intéressante pour illustrer quelques-unes des transformations politiques sur le monde du travail manque toutefois de profondeur analytique et de potentiel théorique. Relevant à mon avis davantage de l'ordre du militantisme, cette approche ne fournit pas exactement des outils théoriques et conceptuels pouvant m'aider à répondre aux objectifs de cette recherche.

1.1.5 Bref retour sur l'approche retenue

À la suite de cette cartographie des différentes approches d'analyse du néolibéralisme réalisée par Audier, il est maintenant plutôt clair que nous avons affaire non pas avec *le* néolibéralisme, mais bien *des* néolibéralismes. Plus encore, *ces* néolibéralismes ne se déploient pas tous de la même façon à travers le temps, les différents contextes nationaux ou encore selon les orientations prises par les partis politiques. Or, malgré la pertinence de chacune de ces lectures présentées jusqu'à maintenant qui comptent chacune des limites propres à leurs positions épistémologiques, il semble que l'approche la plus pertinente dans le cadre de mon mémoire

est celle s'inscrivant dans la tradition initiée par Michel Foucault s'intéressant aux développements philosophiques et aux théories économiques qui ont pour problème la « population » (Foucault, 2004b) et pour objet l'« art de gouverner » (Foucault, 2004a). À rebours, le comportement humain devient ainsi le site d'intérêt pour ses réflexions, car c'est en produisant un nouveau sujet, une nouvelle subjectivité que l'être humain devient « gouvernementalisable ». L'objet d'analyse de prédilection qui conclut ses leçons qui ont donné naissance au recueil *Naissance de la biopolitique* est par ailleurs la figure de l'homme-entreprise, résultat du glissement, d'une transformation de l'*homo economicus* dans la pensée économique. Cette nouvelle figure de l'*homo economicus* consiste en une nouvelle subjectivité « gouvernementalisable », gouverné selon les principes néolibéraux. Ce cadre d'analyse devient propice pour en faire émerger des réflexions sur les transformations du rapport au travail dans le néolibéralisme.

En outre, dans cette lignée « néofoucauldienne », Dardot et Laval considèrent que le néolibéralisme n'est pas un simple *laissez-faire* qui suppose le retrait de l'État et le retour à l'utopie des économistes libéraux d'un libre marché dicté par une main invisible, et donc non pas « un illusoire retour à l'état naturel du marché »; mais bien la « mise en place juridique et politique d'un ordre mondial de marché dont la logique implique non pas l'abolition, mais la transformation des modes d'action et des institutions politiques dans tous les pays » (Dardot et Laval, 2009 : 11). Concrètement, ce cadre juridique et politique servira à orienter les conduites des individus selon une logique concurrentielle : l'objectif est de permettre à quiconque pouvant se distinguer dans le jeu économique, basé sur le mode concurrentiel. Dans la prochaine section de ce chapitre, je retracerai le fil conducteur de la réflexion de Michel Foucault elle-même reprise par Dardot et Laval dans leur ouvrage afin d'illustrer les assises philosophiques et scientifiques du néolibéralisme en commençant par Friedrich Hayek, identifié comme l'une des personnes les plus influentes dans la refondation du libéralisme en néo-libéralisme. Je poursuivrai avec un détour sur la « crise de l'État-providence », un moment que l'on estime généralement comme un point tournant qui a permis la mise en place des premières politiques néolibérales et lors duquel se seraient amorcées les transformations dans le monde du travail. Cela me permettra ensuite d'enchaîner avec la définition de la subjectivité néolibérale qui

constituera le dernier jalon de la mise en contexte nécessaire avant la présentation des questions de recherche qui guideront la réflexion présentée dans les chapitres subséquents du mémoire.

1.2 Principes philosophiques du néolibéralisme et sa genèse

1.2.1 La refondation du libéralisme selon Hayek

L'économiste autrichien a eu une influence considérable sur l'établissement du néolibéralisme (Dostaler, 2001; Dardot et Laval, 2009) comme mode d'action guidant la pratique des gouvernements. La genèse de l'influence d'Hayek sur la dissémination de cette philosophie politique peut être attribuée et retracée à sa présence au Colloque de Walter Lippmann, organisé à Paris en 1938. Ce colloque réunissait de nombreux économistes et philosophes pour discuter de la « crise » du libéralisme, annoncée d'une part par l'interventionnisme keynésien gagnant alors en popularité, mais d'autre part, par la montée du fascisme en Italie et en Allemagne, ainsi que par le déploiement d'un système communiste en URSS. Même si les positions des divers acteurs à ce colloque étaient loin d'être convergentes, il n'en demeure pas moins que toutes les personnes présentes cherchaient à régler leurs comptes avec l'« ancien » libéralisme du 19^e siècle. L'objectif commun était alors de proposer un nouveau projet pour le libéralisme afin de lutter contre l'hégémonie du keynésianisme (Dostaler, 2009).

Selon Hayek, si le libéralisme est en crise à l'époque où se déroule le colloque, c'est à cause d'une mésinterprétation du rôle de l'État dans l'économie par les fervents défenseurs du libéralisme « d'antan », celui du 19^e siècle. Ces protecteurs du « vieux » libéralisme auraient omis, dans leurs réflexions théoriques, l'importance du cadre juridique balisant la vie économique entre individus sur un territoire donné. Ce cadre juridique rend possible la vie économique interindividuelle en « [fixant] le régime de la propriété, des contrats, des brevets d'invention, de la faillite, le statut des associations professionnelles et des sociétés commerciales, la monnaie et la banque » (Lippmann, 1939, cité dans Dardot et Laval, 2009 : 161). Ces dispositions juridico-institutionnelles sont mises en place par l'État en tant que « créations contingentes du

législateur » (*Ibid.*). Dans cet ordre d'idées, ce qui s'avère nécessaire pour les intellectuels qui visent une refondation du libéralisme, ce n'est non pas d'insister sur la diminution de l'État à sa plus simple expression, mais de réorganiser l'intervention de l'État selon des principes d'un nouveau libéralisme « qui vise la création consciente d'un ordre légal à l'intérieur duquel l'initiative privée soumise à la concurrence puisse se déployer en toute liberté » (Dardot et Laval, 2009 : 166). On retrouve ce même rapport à l'État dans les écrits de Hayek, qu'il ne considère pas tant comme un « mal nécessaire », mais bien une nécessité pour l'expression de la vie économique en fournissant un cadre juridico-institutionnel permettant la réalisation des transactions économiques, de l'existence juridique de la propriété privée, etc. Outre la mise en place de cadre juridique à cette fin, le rôle de l'État est d'assurer la vitalité du régime concurrentiel en luttant notamment contre les monopoles, particulièrement contre les monopoles étatiques. En effet, Hayek affirme « [qu'il] n'y a pas de système rationnellement soutenable dans lequel l'État ne ferait rien. Un système compétitif efficace nécessite tout autant qu'un autre une armature juridique intelligemment conçue et constamment adaptée. » (Hayek, 2010[1944] : 45). En somme, pour le dire simplement : l'État *doit* exister pour que le libéralisme puisse subsister.

Or, selon la pensée hayekienne, la finalité de la mise en place de cet ordre juridico-institutionnel étatique est non seulement de permettre l'existence du libéralisme, mais de s'assurer de mettre en place les conditions pour que la concurrence puisse jouer son rôle de moteur de la vie sociale, soit de susciter de manière optimale l'initiative marchande, technologique et créatrice. Ainsi, l'objectif ici n'est donc pas d'adopter une attitude de laissez-faire dogmatique comme ont pu le promulguer certains penseurs libéraux orthodoxes du 19^e siècle.

La concurrence comme moteur de l'activité humaine fait l'objet d'un réel fétichisme dans la pensée hayekienne : « le libéralisme veut qu'on fasse le meilleur usage possible des forces de la concurrence en tant que moyen de coordonner les efforts humains [...] Le libéralisme est basé sur la conviction que la concurrence est le meilleur moyen de guider les efforts individuels » (Hayek, 2010[1944] : 33). Dans cet ordre d'idées, opposé aux vieux libéraux s'insurgeant contre l'existence même de l'État, Hayek suggère de considérer l'État comme instrument pouvant jouer un rôle positif sur les marchés permettant de « pouvoir penser l'ordre de marché comme un

ordre construit, partant, d'être en mesure d'établir un véritable programme politique (un « agenda ») visant à son établissement et à son entretien permanent » (Dardot et Laval, 2009 : 168). Ainsi, la concurrence est loin d'être une donnée naturelle qui peut se déployer en toute liberté, sans État régulateur. Au contraire, la concurrence doit faire l'objet d'une attention, d'une régulation et d'un contrôle substantiel: elle doit être organisée et entretenue par l'État, une tâche qui devient sa *raison d'être*.

1.2.2 La méthodologie hétérodoxe hayekienne

Un second élément important dans la pensée hayekienne qui viendra plus tard chambouler la science économique est son approche hétérodoxe. En effet, celui-ci fait de l'économie une science qui a recours à un « individualisme méthodologique » (Dostaler, 2001), dans la mesure où sa conception de l'économie ne relève pas d'un ensemble de constructions mathématiques macrosociales ou encore d'une compréhension de l'humain qui se résume à de stricts calculs, mais bien d'une conception microsociale qui s'intéresse aux multiples déclinaisons des interactions interindividuelles. Ainsi, Hayek fait une critique des économistes de son temps qui se bornent à réaliser des prévisions mathématiques, la macroéconomie étant « le lieu principal de l'erreur scientifique » (Dostaler, 2001). L'économie se serait donc éloignée de son objet, « [l'] humain, doté de liberté et de volonté, dont le comportement est imprévisible. Seule une approche subjective, l'individualisme méthodologique, est en mesure de nous permettre de comprendre les processus sociaux et économiques » (Dostaler, 2001 : 47). Si dès lors, l'objet de l'économie est l'être humain, la réflexion de Hayek suppose la mise en relation de ces humains qui forment société. Or, il a recours à l'idée que le dynamisme de la vie sociale est alimenté par des « forces sociales spontanées », opposées à la coercition de l'État qui impose par sa domination des buts et des objectifs à l'orientation de l'action humaine, portant alors atteinte à la liberté de choix des individus: c'est le « principe fondamental » du libéralisme selon Hayek (2010[1944]). Les forces sociales spontanées sont, en quelque sorte, les actions non intentionnelles, sans visées consciemment rationnelles, orientées vers le meilleur choix possible qui s'offrent à chacun des individus composant le tissu social. « L'ordre spontané » qui en est issu :

« est le résultat de l'action humaine sans être pour autant le fruit d'un dessein conscient, sans avoir été voulu et construit rationnellement. Telles sont les grandes institutions sociales: le langage, la morale, le droit, la monnaie, le marché. Aucun esprit humain n'a consciemment planifié ces institutions, qui sont le résultat d'une longue évolution historique et qu'on ne peut supprimer par un acte volontaire sans risquer le retour à la barbarie. » (Dostaler, 1999 : 127)

Cette conception de la société doit être comprise comme un processus dynamique, non régi par des lois naturelles, mais bien par l'action humaine, alimentée dans sa quotidienneté et par la mise en relations de ces actions. L'objectif de la refonte du néolibéralisme est donc de mettre en place un jeu de la concurrence par l'entremise de l'action étatique, c'est-à-dire de produire une « course » hobbesienne⁵, soit un « certain mode de conduite du sujet qui cherche à surpasser et à devancer les autres dans la découverte de nouvelles occasions de gains » (Dardot et Laval, 2009 : 211). Extrapolé à l'ensemble de la société, c'est en finalité un ensemble d'individus compétitifs, prêts à se mettre en concurrence les uns contre les autres, afin de susciter un contexte propice à faire ressortir le meilleur de soi-même, afin de ne pas se retrouver surclassé. En d'autres termes, il s'agit de promouvoir le meilleur que chacun.e puisse atteindre selon les opportunités se présentant à lui ou elle, car les humains doivent, toujours selon Hayek, constamment être à la recherche d'occasions pour dépasser autrui et avoir l'avantage sur leur prochain. Le progrès, les découvertes scientifiques, les inventions ne seraient possibles que par des incitatifs concurrentiels qui agissent directement sur les individus, « de l'intérieur ». En somme, cette proposition hétérodoxe pour la science économique a certes permis de recentrer l'intérêt de l'économie sur l'intentionnalité individuelle et cela aura indubitablement des impacts sur la science économique de la seconde moitié du 20^e siècle⁶.

⁵ Dans un passage énumérant les « passions » vécues et ressenties par l'être humain, le philosophe anglais compare la vie humaine à une course, dans laquelle la nature de l'être humain cherche à surpasser son prochain : « Considérer ceux qui sont derrière, c'est la gloire; Considérer ceux qui sont devant, c'est l'humilité; Perdre du terrain en regardant derrière, la vaine gloire [...] Essayer de dépasser celui qui précède, l'émulation [...] Être toujours dépassé, c'est la misère; Toujours dépasser celui qui précède, c'est la félicité; Et abandonner la course, c'est mourir » (Hobbes, 1977[1642] : 176-177)

⁶ Sans suggérer un lien de causalité direct avec l'économiste Gary S. Becker qui aura l'occasion de présenter sa théorie du capital humain dans la décennie des années 1960, on comprend dès lors que l'influence hayekienne a eu des ressorts sur la construction d'une science économique cherchant à optimiser la mise en place d'un régime concurrentiel ayant comme point de départ l'intentionnalité de l'être humain. Les conditions pour l'émergence du « sujet néolibéral » commencent tranquillement à s'assembler.

La conception du libéralisme et du rôle de l'État chez Hayek a donc ouvert la porte à un remaniement en profondeur des perspectives sur le rôle de l'action étatique dans l'ensemble des sphères de la vie sociale. Le mot d'ordre à retenir ici est assurément la concurrence, moteur principal de l'activité humaine, permettant l'avancement des sociétés, son progrès, l'innovation, tous régis par des forces spontanées, réalisées simultanément par chacun des membres d'une société. Une illustration évidente de l'application des préceptes du néolibéralisme aux pratiques d'État de l'action étatique peut se constater dans l'éloge effectué par Margaret Thatcher aux travaux de Hayek en Chambre des communes au parlement britannique en 1981⁷ (Dostaler, 2001). Également, Milton Friedman, qui occupe la fonction de conseiller financier du président états-unien Ronald Reagan durant les années 1980, fut un élève de Friedrich Hayek à Chicago. Le lien entre l'école de pensée hayekienne et l'adoption de politiques néolibérales par les États dans les années 1980 ne peut être plus évident. La question qui doit être posée ici est comment sommes-nous passés d'une forme de libéralisme qu'on pourrait nommer interventionnisme « keynésien », qui s'est concrétisée par une forte implication de l'activité étatique dans l'organisation de programmes et droits sociaux comme filet social, à un interventionnisme de type néolibéral au tournant des années 1970 faisait de la mise en concurrence le fer de lance de son intervention ? En outre, c'est à partir de ce moment dans l'histoire du libéralisme que se dessine le problème de recherche. Les politiques néolibérales se sont déployées en réorientant l'action étatique vers la mise en concurrence des individus et la dissolution du filet social. Dans les milieux de travail, la flexibilisation et la précarisation de l'emploi visaient également à susciter cette mise en concurrence des individus. Comment alors ces transformations sur les plans politiques et dans les modes de gestion de l'entreprise privée ont-elles modifié le rapport au travail?

⁷ Dostaler rapporte précisément les propos de Thatcher dans son ouvrage : « Je suis une grande admiratrice du professeur Hayek. Il serait bien que les honorables membres de cette chambre lisent certains de ses livres, la Constitution de la liberté, les trois volumes de Droit, législation et liberté » (Dostaler, 2001 : 24)

1.2.3 La crise de l'État-providence et ses bouleversements politiques

Pour Foucault, la période de 1930 à 1970 est en fait une « crise du libéralisme », qui se manifesterà à travers de multiples réflexions et évaluations de la pratique de l'« art de gouverner » (2004a). Cette période se présente d'une certaine manière comme une période tampon, qui mettra en place tout un ensemble de dispositifs censés lutter contre le nazisme, le fascisme ou encore le communisme, l'objectif étant alors d'« éviter ce moins de liberté » qu'occasionneraient ces différents types de régimes politiques. Le prix à payer dans ce contexte fut l'installation d'un vaste éventail de dispositifs de pacification et de contrôle des masses salariées qui s'établira dans l'ensemble des États occidentaux, communément appelé le fordisme, ou le « compromis fordiste ». On verra alors l'apparition, selon les contextes nationaux, de divers programmes, protections et droits sociaux. Les luttes syndicales et politiques feront des gains importants et les salariés connaîtront des hausses de salaire qui suivront – du moins pendant un temps - la croissance des profits réalisés par les entreprises. Cela se traduira également – mais différemment selon les contextes nationaux - par l'accès à la consommation et par l'élévation du niveau de vie des classes ouvrières historiquement défavorisées. Gains pour les travailleurs et perte du levier de pouvoir pour les dirigeants: état de crise donc du libéralisme, qui suppose « des travailleurs qui soient politiquement désarmés pour ne pas faire pression sur le marché du travail » (Foucault, 2004a: 68), tout le contraire du compromis fordiste. Pour les réformateurs néolibéraux, les gains politiques acquis à la suite de nombreuses luttes - syndicales, féministes, antiracistes - ont en quelque sorte mené à une « crise de la gouvernabilité » (Gorz, 1997).

Or, contrairement à la pacification attendue par les dirigeants politiques qui ont adopté l'interventionnisme keynésien, on assista à un « grand refus » des classes historiquement opprimées, comme l'exprime André Gorz. Ce refus se fera sentir autant dans les milieux de travail que dans le refus de l'État. Dans les milieux de travail, c'est le refus des cadences, des salaires médiocres, des taux de productivités ou tout simplement d'obéir et de se présenter au travail. Dans la sphère politique, c'est le refus du contrôle étatique par l'appareil bureaucratique

déployant son pouvoir dans la vie quotidienne⁸ (Gorz, 1997). Pour Hayek et ses émules, l'État « ordonnateur » de la vie sociale était tenu responsable de tous les problèmes sociaux. Il devenait par ce fait « trop visible et attaquant » : la solution est donc de se retirer *en apparence* et laisser place à un « ordonnateur invisible et anonyme dont les lois sans auteur s'opposeraient à tous par la force des choses » (Gorz, 1997: 25). En outre, les organisations capitalistes, ressemblant énormément au modèle étatique par leur forte bureaucratisation, devenaient également vulnérables dans leur rapport de domination. Le pouvoir dirigeant des entreprises devait alors être décentralisé et géré de manière diffuse, structuré par des divisions de l'entreprise autonomes afin de diviser les travailleurs, ces solutions convergeant dans le fait qu'elles permettaient de lutter contre le pouvoir collectif de négociation qui faisait pression sur les gestionnaires.

En somme, les « gouvernés » avaient acquis un certain pouvoir politique et économique à un point tel que l'élite mondiale se plaignait d'une situation dite « ingérable » dans laquelle les « gouvernants étaient devenus incapables de gouverner du fait de la trop grande implication des gouvernés dans la vie politique et sociale » (Dardot et Laval, 2009: 278). Or, devant la fragilité croissante de la domination des gouvernants et devant la remise en cause du pouvoir au sein de l'entreprise, il fallait mettre fin au compromis fordiste et à l'interventionnisme keynésien. Selon la formule simple de l'individu calculateur propre de l'*homo economicus*, les désavantages de l'interventionnisme keynésien devenaient plus importants que ses avantages. La production de biens ayant souvent atteint son stade de maturité dans de nombreuses industries et se caractérisant par une production rigide et une difficulté à innover, la flexibilité dans la main-d'œuvre se présentait comme une solution pour accroître les marges de profits (Gorz, 1997). Il fallait alors mettre fin à ce mode d'organisation sociale⁹. On verra alors la réduction de

⁸ Dans le contexte français, ce sont deux éléments qui ont contribué à mai 68 décrits brièvement dans la première section de ce chapitre.

⁹ Avec les taux de profits en chute des entreprises à la fin des années 60 à la suite des luttes syndicales et populaires, conjoint à la crise pétrolière des années 70, on assistera à une hausse du taux de chômage et de l'inflation. Cette conjoncture servira à discréditer les politiques sociales et l'intervention étatique dans la préservation de droits et protections sociales: la coupe des dépenses publiques sera ainsi prescrite, menée de front par les gouvernements de Thatcher et Reagan, relayées également par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale à travers les États du globe. Dans ce contexte d'économie mondialisée, dont la concurrence commence à devenir le mot d'ordre, on assiste à la mise en place de dispositifs incitatifs à l'attrait des entreprises à venir s'établir et favoriser la libre circulation des investissements financiers.

protections et droits sociaux, considérées comme des « rigidités » économiques, nuisant à la productivité et à la croissance de l'entreprise. Ainsi, alors que les problèmes sociaux étaient causés par le capitalisme et l'intervention étatique que devait fournir une solution à ces problèmes dans la période d'après-guerre, on assiste donc à l'inversion de l'origine des problèmes et de la solution par rapport aux trente années suivant la guerre: le capitalisme est la solution et l'État est le problème¹⁰.

Sans entrer toutefois dans la description et la critique des nombreuses politiques sociales qui témoignent de la transformation de l'État comme organisateur de la concurrence dès les années 1970¹¹, il est possible d'en dégager une logique qui témoigne du rapprochement avec les premières élaborations théoriques de Hayek qui cherche à trouver les conditions optimales dans lesquelles la concurrence peut se déployer. Ce faisant, la responsabilité de la réussite et du progrès de la société ne repose plus tant par l'organisation bureaucratique des États et des entreprises, mais bien sur la responsabilité individuelle de chacun et chacune de jouer le jeu concurrence des uns contre les autres. Le moteur de la vie économique globale repose donc sur les choix de vie, qu'ils soient de l'ordre du travail, de l'éducation, de la santé ou encore de la famille. La responsabilité des réussites et échec n'appartient plus alors au collectif, mais bien à l'individu. La tâche des politiques néolibérales est alors d'éduquer et d'inciter les individus à se responsabiliser. Comment donc s'est opéré ce glissement? Sur quelles assises scientifiques a-t-

¹⁰ La mise en place du néolibéralisme s'est présentée à un moment opportun d'un point de vue des luttes idéologiques. Il s'est proposé comme étant la seule alternative pour l'avenir du capitalisme et n'a été confronté à aucune critique de la « gauche » politique. Cette « gauche » a quelquefois inconsciemment joué le jeu du néolibéralisme par erreur d'analyse, étant donné que l'intervention étatique était perçue comme foncièrement antilibérale (Laval, 2007) en opposition au « retrait de l'État » qui serait l'objet de la droite politique. Cependant, ce sera plutôt la transformation interne des partis politiques qui s'affichaient de « gauche » qui aurait consciemment adopté des tangentes néolibérales. Cette direction néolibérale se présentait non pas comme une idéologie de la droite, mais la « raison même », une rationalité qui surpasse l'opposition des partis politiques. On sera alors témoin de la refonte des partis qui historiquement se sont présentés de gauche - selon leur contexte politique - dans des orientations néolibérales, que ce soit le parti travailliste britannique, le parti socialiste français ou encore le parti démocrate états-unien. Dans le contexte canadien et québécois, on assistera bel et bien à la néolibéralisation de l'État avec différentes réformes de politiques sociales, qui visent notamment à faire glisser la responsabilité du chômage des entreprises et/ou de l'État vers les travailleurs et travailleuses eux-mêmes. Cela se traduira notamment par diverses mesures dites « d'activation de la main-d'œuvre », qui passera notamment par une refonte de l'aide sociale, visant à pénaliser les prestataires qui ne démontrent pas suffisamment d'intérêt à intégrer le marché du travail (Couturier et Gignac, 2012).

¹¹ Pour un survol de ces transformations dans le contexte québécois, voir l'article *Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant* (Boucher et Noiseux, 2018)

on pu entrevoir un changement de paradigme dans la gestion de la performance collective? Pour répondre à ces questions, la théorie du capital humain développée par Gary S. Becker et son interprétation critique par Michel Foucault se révèle particulièrement éclairante à ce sujet.

1.3 La production d'une nouvelle subjectivité

L'intérêt de Michel Foucault pour la théorie de Gary S. Becker réside dans le fait qu'il la considère comme étant un moment charnière dans la mise en place des dispositifs de pouvoir pouvant produire cette nouvelle subjectivité. Or, pour le philosophe Serge Audier, les cours sur la *Naissance de la biopolitique* du Collège de France consistent en une parenthèse anachronique dans la démarche intellectuelle de Foucault. Pourtant, il m'apparaît plutôt que son projet de mettre en lumière la gouvernementalité des années 1970 s'inscrit en continuité avec son ouvrage *Surveiller et punir* (1975) qui se conclut sur les nouvelles formes d'assujettissement issues de sa parabole du panoptique, occasionnant par le fait même la production de « corps utiles et dociles ». De plus, les cours *Sécurité, territoire, population* (2004b) traitent de ses réflexions sur la manière de gouverner une population en discutant du déploiement d'un nouvel « art gouvernemental ». En somme, ce n'est pas tellement le néolibéralisme en soi qui intéresse Foucault, mais bien le problème de la population (Kempeneers, 2006; Dardot et Laval, 2010) devant être gouvernée: c'est dès lors l'émergence d'une recherche sur la nouvelle gouvernementalité propre au libéralisme, dans sa forme néolibérale, et qui s'inscrit, il me semble, dans le prolongement de ses travaux antérieurs.

En ce sens, Dardot et Laval, reprenant la démarche intellectuelle de Foucault, proposent que le néolibéralisme avant d'être une idéologie ou une politique économique, se fonde plutôt sur l'idée d'une rationalité « gouvernementale » qui « tend à structurer et organiser, non seulement l'action des gouvernants, mais jusqu'à la conduite des gouvernés eux-mêmes » (Dardot et Laval, 2009:13). Or, ce principe de rationalité gouvernementale, ou encore de « gouvernementalité », terme développé par Foucault, rend compte de la particularité du néolibéralisme dans la production du « sujet néolibéral » par tout un appareillage disciplinaire qui produit des formes d'autocontrôles chez les sujets. Dans *Surveiller et punir*, Foucault dressait l'historiographie de la

punition et du châtimeⁿt à partir du Moyen-Âge. Son argumentation se conclut sur la figure célèbre du panoptique, le modèle de prison emprunté à Jeremy Bentham. Rappelons ici que ce type de prison était construit d'une manière à ce dont chacun des prisonniers ne pouvait jamais savoir s'il était surveillé : le poste d'observation des gardes dont on ne pouvait voir l'intérieur faisait en sorte que le prisonnier devait se comporter à tout moment *comme s'il* était surveillé. Cela incite les individus à recourir à des mécanismes internes d'autocontrôles de leurs actions. Cette discipline, bien que provenant de l'extérieur à l'origine, est intériorisée et produit une nouvelle subjectivité. Ainsi, le pouvoir disciplinaire ne doit pas être perçu comme négatif, parce qu'il exerce une coercition, un empêchement, mais, au contraire, comme étant positif dans la mesure où le « pouvoir produit; il produit du réel; il produit des domaines d'objets et des rituels de vérité. L'individu et la connaissance qu'on peut en prendre relèvent de cette production. » (Foucault, 1975: 227). Cela dit, le pouvoir disciplinaire s'exerçait indirectement sur les corps en produisant de nouvelles conduites de vie. L'objectif était d'amener les sujets, sans recourir à la violence directe, à développer une nouvelle subjectivité, permettant l'activité gouvernementale.

Cette forme de pouvoir spécifique rend compte de la particularité non coercitive de la relation de pouvoir qui repose sur la prescription d'une conduite plutôt que d'un empêchement. De là émerge alors le concept de gouvernementalité témoignant de l'enjeu de la gouvernance, soit « l'ensemble constitué par les institutions, les procédures, analyses et réflexions, les calculs et les tactiques qui permettent d'exercer cette forme bien spécifique [...] de pouvoir qui a pour cible principale la population » (Foucault, 2004b : 111). Dès lors, la gouvernementalité est un ensemble de techniques reposant sur des savoirs scientifiques qui a pour objectif la population, dont l'instrument pour répondre à cet objectif est l'individu – qui comme on l'a vu dans son ouvrage sur la prison, est le lieu d'activité du pouvoir disciplinaire. Ainsi, pour Foucault, « les techniques de gouvernement sont devenues réellement le seul enjeu politique et le seul espace réel de la lutte et des joutes politiques » (2004b : 112). Dans cet ordre d'idées, la gouvernementalité repose sur l'articulation entre « technologies de pouvoir » qui ont pour objet le contrôle de la population et les « techniques de soi » (Jeanpierre, 2006) qui se déploient à travers l'autocontrôle chez les individus assujettis.

Or, comme on l'entrevoit dans les écrits de Hayek qui prend parti en faveur d'une organisation de l'action étatique basée sur les règles du jeu de la concurrence et non sur l'activité des sujets directement, il n'en demeure pas moins que ces effets ont un pouvoir disciplinaire qui exige des sujets de se comporter en tant que sujet concurrentiel. Pour Foucault, l'une des technologies de pouvoir importantes est la théorisation du capital humain de l'économiste états-unien Gary S. Becker qui aura un effet prescriptif sur l'adoption de « techniques de soi », se concrétisant en l'adoption de nouvelles conduites de vie. L'émergence d'un rapport au travail proprement entrepreneurial par la mise en œuvre de comportements concurrentiels commence à prendre forme.

1.3.1 La théorie du capital humain

L'ouvrage phare de l'économiste a été publié à l'origine en 1964 dans un moment charnière pour le développement de telles théories, étant donné les nombreuses recherches réalisées dans les disciplines scientifiques de la psychologie et la sociologie (acritique) organisationnelle des décennies précédentes (Baritz, 1960). À l'instar de la recherche menée par Elton Mayo à Hawthorne, les recherches se sont positionnées avec une certaine rupture de l'organisation du travail taylorisée de laquelle le savoir ouvrier était totalement négligé. L'expertise et le savoir ouvrier devenait ainsi graduellement de plus en plus l'objet d'intérêt pour les gestionnaires des ressources humaines: les travailleur.ses n'étaient plus seulement des boulons dans la machine industrielle, mais bien un capital devant faire l'objet d'une gestion permanente.

La proposition de Becker supposant l'humain comme capital se rapproche de l'intérêt scientifique hayekien, soit les comportements humains, objet longtemps délaissé par les économistes. Becker est donc foncièrement un économiste appartenant au courant néolibéral américain, car l'économie « lui donne pour tâche l'analyse d'un comportement humain [...] c'est l'analyse de la rationalité interne, de la programmation stratégique de l'activité des individus. » (Foucault, 2004a: 229). Or, l'intérêt de la thèse Becker marque un moment historique important sur deux plans. D'abord, la théorie du capital humain consiste tout simplement en une nouveauté dans le champ de l'analyse économique, mais également - et c'est probablement le

plus important - l'analyse économique sous le paradigme du capital humain permet de traiter de problèmes historiquement qualifiés comme n'appartenant pas à l'objet de l'économie tels que la santé, la scolarité, la famille pour nommer que ceux-ci (Becker, 1994[1964]).

L'économiste Gary Becker amorce donc sa théorisation en s'en tenant à cet axiome: plus la scolarisation est avancée, plus le revenu de cet individu est élevé. Cela dit, l'importance de sa théorie ne réside pas simplement sur cette constatation: c'est surtout l'idée d'adopter des conduites qui font de chaque choix personnel un calcul constant, abordé avec une attitude d'investissement sur soi-même¹². L'originalité de la thèse de Becker réside donc dans l'idée que les travailleur.es ne sont pas que des capitaux pour l'industrie, mais qu'ils peuvent se comporter eux-mêmes comme des capitaux s'investissant eux-mêmes et elles-mêmes dans diverses activités dans lesquelles ils et elles peuvent en tirer profit. La théorie de Becker suppose de poser l'individu telle une microentreprise, calculant des coûts, des bénéfices, des investissements, une gestion des capitaux, pouvant s'acquérir avec la scolarisation, dans ces multiples formes, mais aussi grâce aux soins adaptés de la mère - ou de la personne qui joue ce rôle. Pour Foucault, il y a donc un retour à l'*homo economicus*, mais un retour qui effectue un certain déplacement. Étant donné que l'*homo economicus* classique stipulait « l'homme de l'échange », ce dernier n'est plus tant fondé sur l'idée de l'échange, mais bien sûr le modèle de l'entreprise qui sera

« l'enjeu de toutes les analyses que font les néolibéraux, de substituer à chaque instant, à l'*homo economicus* partenaire de l'échange, un *homo economicus* entrepreneur de lui-même, étant à lui-même producteur de son propre capital, étant pour lui-même son propre producteur, étant pour lui-même la source de ses revenus » (Foucault, 2004a: 232)

L'enjeu alors des néolibéraux est de faire en sorte que l'individu soit la source de son propre revenu et cela provient du fait qu'il devient « gouvernementalisable », car « jamais les sujets ne se seraient volontairement ou spontanément convertis à la société industrielle et marchande par la seule propagande du libre-échange ni même par les seuls attraits de l'enrichissement privé » (Dardot et Laval, 2009: 405). Le pouvoir s'effectue alors seulement dans la mesure où

¹² Dans le contexte états-unien où le coût des études est très élevé, cette attitude face à l'investissement sur soi-même par rapport aux études s'en retrouve particulièrement exacerbé. En effet, le choix d'étudier à l'université ou de la discipline d'étude peut s'en retrouver fortement influencé par le potentiel de gain au risque de se retrouver enfermé dans une lourde dette (Bissonnette, 2017)

l'individu se comporte tel un véritable sujet entrepreneurial, c'est par la « surface de contact », ou « l'interface du gouvernement » que s'effectue alors la relation de pouvoir. Pour être opérationnalisable, la gouvernementalité devait procéder en une transformation des sujets en tant que sujets calculateurs et calculables, en prenant acte sur la structuration du champ d'action des individus. De là viendraient les politiques néolibérales visant à susciter l'esprit entrepreneurial mises en place par la quasi-totalité de tous les partis politiques ayant accédé au pouvoir au cours des quatre dernières décennies. À la lecture de ces élaborations théoriques, on comprend dès lors l'émergence d'un nouveau rapport au travail proprement néolibéral duquel l'être humain peut se considérer soi-même comme une petite entreprise.

Après avoir exposé quelques éléments historiques de l'évolution de la pensée néolibérale, j'exposerai plus précisément ce qui en ressort de l'évolution du rapport au travail afin de pleinement saisir ses implications contemporaines.

1.4 Rapport au travail dans le néolibéralisme et précisions sur la question de recherche

Ce chapitre a jusqu'à maintenant fait une généalogie de la pensée néolibérale, présentant d'abord quatre angles d'analyse complémentaires et opposés à certains égards, faisant état des nouvelles réalités économiques et politiques à partir des années 1980. Ces nouvelles réalités du monde du travail ont été largement constatées dans la littérature scientifique, mais très peu de recherches se sont explicitement intéressées aux changements du rapport au travail. Or, en replaçant ce contexte historique dans l'évolution des rapports au travail, on se rend bien compte que le virage néolibéral représente un moment important dans l'histoire du rapport au travail.

Pour résumer très succinctement cette histoire de la pensée sociale relative à l'activité du travail, l'activité du travail était perçue par Adam Smith, au 18^e siècle, comme un moyen d'acquérir de la richesse : « le travail, c'est une unité de mesure, un cadre d'homogénéisation des efforts, un instrument permettant de rendre différentes marchandises et différentes actions comparables. » (Méda, 2001 : 24). Outre ce caractère fortement instrumental, c'est aussi le

« ciment de l'ordre et du lien social », dans un contexte de concurrence entre les nations européennes et l'ambition d'améliorer la productivité nationale.

Dans le siècle suivant, si l'on suit la pensée de Karl Marx, le travail est compris comme la réalisation de « l'œuvre humaine », duquel l'humain réalise pleinement sa nature et sa vie en collectivité malgré ses critiques virulentes envers les conditions qui encadrent l'activité du travail. L'utopie marxiste en ce sens correspond à une vie en collectivité, fondée sur le travail qui « apparaît à la fois comme une authentique liberté créatrice, le symbole de l'activité humaine, [...] et comme le moyen d'une œuvre collective réelle » (Méda, 2001 : 25), mais dont la condition pour atteindre cette œuvre est justement de s'affranchir des rapports antagonistes de classe, opposant les personnes détentrices des moyens de production et de la force de travail. Le travail acquiert ainsi un statut essentialisant, ou en d'autres mots que le travail correspond à la nature de l'être humain.

Au 20^e siècle, l'emploi remplace le travail, alors que cette activité devient le site de l'expression de la citoyenneté où l'individu au travail participe au bien-être collectif par l'impôt et un système de redistribution des richesses qui permet des droits et protections sociales rattachées à l'emploi (Méda, 2001). Dans cette époque du fordisme, le travail revêt encore son caractère instrumental, dans la mesure où cela procure un revenu pour la famille, mais amène également un sentiment de participation au collectif citoyen, alors que la mise à contribution de chacun et chacune dans le système de droits et protections sociales est directement liée à l'activité du travail. Au tournant des années 1970 et la crise de l'État-providence évoquée plus haut, les profondes transformations dans le monde du travail vont indubitablement transformer le rapport au travail. Ironiquement, bien que de nombreuses recherches ont justement fait état de ces nouvelles transformations, peu de recherches se sont véritablement intéressées aux implications subjectives¹³.

¹³ Quelques travaux prenant une orientation davantage psychosociologique se sont tout de même intéressés aux implications subjectives du travail en lien avec les nouvelles réalités du travail. Pensons notamment aux travaux de Vincent de Gaulejac, Yves Clot, Danièle Linhart, Michel Lallement. Plus près du contexte québécois, Daniel Mercure et Mircea Vultur se sont également penchés sur la question, dont je m'inspirerai par ailleurs pour élaborer ma démarche de recherche.

1.4.1 Le rapport au travail aujourd'hui et amorce du problème

Si peu d'ouvrages se sont intéressés aux transformations du rapport au travail, *La signification du travail* des sociologues Daniel Mercure et Mircea Vultur (2010) s'insère judicieusement dans ce « vaste chantier en cours » (Méda, 2011), réalisant une grande enquête sur les significations que porte l'activité du travail au Québec. Plus spécifiquement, les auteurs cherchent à cerner les *ethos* du travail dans la société québécoise contemporaine qu'ils définissent par « les valeurs, attitudes et croyances à partir desquelles un individu, dans un contexte sociohistorique particulier, définit, façonne ou tente de façonner sa manière de vivre [...] son travail au quotidien. » (Mercure et Vultur, 2010: 5-6).

Les auteurs ont ainsi élaboré trois axes d'interrogation – la centralité, la signification et l'adhésion aux nouvelles normes managériales - construisant par le fait même six différents *ethos* du travail. Pour répondre à ces objectifs de recherche, les sociologues ont choisi de distribuer d'abord un sondage et ensuite de réaliser des entrevues, donnant une profondeur méthodologique qui allie méthode quantitative et méthode qualitative. Cependant, le recours aux sondages comme première approche méthodologique donne justement l'impression que nous avons plus affaire avec des modèles fictifs, bien plus que des idéaux-types, s'éloignant de la réalité subjective des travailleur.ses du Québec. En ce sens, « [l'] enquête est subordonnée au sondage, lequel présente des déficits de représentativité et de nature (accès à la subjectivité) » (Gagnon, 2012 : 162), figeant les données qualitatives dans les espaces restreints des données quantitatives, nuisant justement à toute la richesse de l'épistémologie qualitative et de la finesse potentielle qui peut en ressortir. Par exemple, la signification du travail se limite à sa dimension bipolaire opposant le rapport expérientiel au rapport instrumental, offrant très peu de nuances aux propos des personnes interrogées alors que pour la dimension de la centralité du travail, les *ethos* se limitent à un rapport au travail central, équilibré ou en marge. En ce qui a trait à l'adhésion aux nouvelles normes managériales, c'est l'axe de recherche qui pose le plus de problèmes selon la sociologue Mona-Josée Gagnon puisqu'il apparaît comme modèle normatif et positif, duquel « [l]es répondants auraient l'air de fieffés paresseux s'ils n'étaient pas d'accord, et personne ne veut être présenté comme tel » (Gagnon, 2012 : 163).

Malgré ces critiques, il reste néanmoins que leur ouvrage permet de construire mes réflexions sur un terrain déjà défriché. Les axes définis dans ce projet de recherche m'apparaissent des incontournables pour quiconque recherche s'intéressant à la subjectivité au travail. Ainsi, la signification du travail, dans sa dimension opposant rapport expérientiel/instrumental est abordé dans ma grille d'entretien, tout comme la centralité du travail et l'adhésion aux normes managériales. La grande différence dans ma démarche de recherche est justement que je m'intéresserai non pas directement à ces catégories d'analyse, mais plutôt en les recadrant dans le portrait général de la personne interrogée, « de leurs biographies, de leurs trajectoires professionnelles et de leurs conditions de travail (matérielles et autres) » (Gagnon, 2012 : 162). Il n'en demeure pas moins qu'ayant des moyens beaucoup plus modestes que les chercheurs, je n'ai donc pas été en mesure d'ambitionner à véritablement donner un portrait des *ethos* du travail au Québec. En reprenant le même point de départ, constatant les nouvelles réalités du monde du travail et voulant en construire une enquête sur les implications subjectives du travail, c'est en ce sens que j'ai voulu construire mon propre projet de recherche. En somme, la définition d'*ethos* mentionnée plus haut me permet alors d'éclaircir ce que j'entends par *rapport* au travail, qui par la suite, rendra possible de confronter mes résultats aux élaborations théoriques sur le sujet néolibéral. Les prochaines lignes vont servir à définir cet *ethos* du travail dans le néolibéralisme selon la conception de Pierre Dardot et Christian Laval.

1.4.2 La fabrication du sujet néolibéral et problème de recherche

En remontant le fil de ce premier chapitre, je me suis intéressé plus particulièrement au courant « néo-foucauldien », repris ce cadre d'analyse en expliquant comment la pensée néolibérale a émergé avec Hayek pour ensuite se concrétiser avec Becker suivant le fil conducteur de l'argumentation de Michel Foucault dans son ouvrage *Naissance de la biopolitique*. Cette présentation historique de l'évolution de la pensée néolibérale devait nous amener à cerner les directives de cette pensée pour ensuite comprendre ses effets sur les transformations du rapport au travail. Dans leur ouvrage, Dardot et Laval ont consacré le dernier chapitre à ce sujet, intitulé *La fabrique du sujet néolibéral* dont je présenterai les grandes lignes.

Le mot d'ordre à retenir pour Hayek étant la concurrence, il s'agissait donc de transformer le rapport au travail en un mode concurrentiel duquel chacun.e des travailleur.ses entraînait en concurrence les un.es contre les autres. En reprenant le cadre d'analyse de Foucault, particulièrement la thèse de *Surveiller et punir*, Dardot et Laval présentent comment les travailleur.ses de l'ère industrielle ne se seraient « jamais [...] spontanément convertis à la société industrielle et marchande par la seule propagande du libre-échange ni même par les seuls attraits de l'enrichissement privé » (2009 : 405). L'assujettissement des ouvrier.ères s'est réalisé par le développement de divers dispositifs tels que « les types d'éducation de l'esprit, de contrôle du corps, d'organisation du travail, d'habitat, de repos et de loisir » (2009 : 405) à travers les institutions telles que l'école, l'armée, la prison et pour finir l'usine, produisant un type de sujet particulier. La spécificité néolibérale, propre à la fin du fordisme – les années 1970 - duquel les forces de travail étaient bien organisées et les syndicats avaient le vent dans les voiles, réside dans un objectif de « supprimer ainsi tout sentiment d'aliénation et même toute *distance* entre l'individu et l'entreprise qui l'emploie » (Dardot et Laval, 2009 : 408) afin de désarmer les organisations collectives et donner du pouvoir à l'individu au travail. Les pratiques managériales et de gestion d'entreprise cherchaient, pour supprimer cette aliénation, à « faire que l'individu travaille pour l'entreprise comme si c'était pour lui-même » (Dardot et Laval, 2009 : 408).

Cependant, la personne au travail n'est pas une simple illusion du « sujet "*empowered*", libre, autonome et responsable » d'un sujet qui est véritablement « dominé, discipliné et névrosé ». Le sujet ne vit pas son assujettissement comme une renonciation de soi, mais plutôt comme « une forme de subjectivation, de réalisation de sa propre autonomie et liberté, de production de soi comme "moi gagnant" » (Platinieri et Nicoli, 2017 : 10). Le langage des discours managériaux ne repose ainsi plus sur des champs lexicaux négatifs ou antagonistes (obéissance/désobéissance, domination/soumission), mais bien « en termes de degrés d'épanouissement et de réalisation de soi » (*Ibid.*). En effet, les discours managériaux misent sur « l'épanouissement [personnel] : il convient de se connaître et de s'aimer pour réussir ». En somme, « le management est un discours de fer dans des mots de velours » (Dardot et Laval, 2009) où l'adhésion à ces nouvelles normes managériales, cette subjectivation, se fait de

manière pacifique et avec – pour l'individu au travail – le potentiel de devenir un véritable « sujet actif et autonome dans et par l'action qu'il doit mener sur lui-même » (Dardot et Laval, 2009). L'individu au travail perçoit ainsi véritablement l'opportunité d'avoir plein contrôle sur sa vie, ses décisions, ses réussites et réaliser son autonomie.

Cette nouvelle subjectivation n'a été possible qu'avec un « profond bouleversement du marché du travail » (Platrinieri et Nicoli, 2017), évoqué plus tôt dans le chapitre. Ainsi, les transformations des règles du jeu économique telles que la financiarisation de l'économie, les contrats de travail de moins en moins garantis, la « prolifération de l'emploi atypique » (Noiseux, 2014), la réduction du filet social, l'insécurité de l'emploi se faisaient sentir. On a pu ainsi observer le glissement de la responsabilité de la sécurité de l'entreprise, vue comme une « rigidité » à ses performances économiques, vers les travailleur.ses. En tant qu'entrepreneur de sa propre carrière, l'individu au travail doit alors garantir sa sécurité d'emploi non pas tant au sein de l'entreprise même, mais plus généralement sur les marchés de l'emploi en « veill[ant] constamment à être le plus efficace possible, à s'afficher comme totalement investi dans son travail, à se perfectionner par un apprentissage continu, à accepter la plus grande flexibilité requise par les changements incessants imposés par les marchés » (Laval, 2014 : 156). Cette nouvelle responsabilité d'assurer sa propre sécurité d'emploi vient également avec des dispositions, des choix rationnels vis-à-vis le marché du travail en sélectionnant par exemple son diplôme universitaire en fonction des secteurs les plus lucratifs et économiquement viables, favoriser le développement personnel à travers diverses formations, que ce soit sur des compétences productives (maîtrise de logiciels, techniques de travail) ou des compétences interpersonnelles (*leadership*, travail d'équipe).

En somme, cette responsabilité se traduit en une valorisation de son propre « capital humain », duquel le sujet néolibéral doit de manière permanente « s'instrui[re] dans et dehors de l'espace de travail [et] augmenter la valeur de son portefeuille composé par ses compétences relationnelles, culturelles, émotives » (Platrinieri et Nicoli, 2017 : 8). En adoptant une posture réflexive d'auto-évaluation de ses performances et de ses compétences, le sujet néolibéral peut alors aisément jouer le jeu de la concurrence, sachant se distinguer de ses pairs au sein de la même entreprise, mais également sur le vaste marché de l'emploi. En plein contrôle sur sa

destinée, cette nouvelle « disposition intérieure », ce nouvel « *ethos* » est « incarn[é] par un travail de surveillance que l'on exerce sur soi et que les procédures d'évaluation sont chargées de renforcer et de vérifier » (Dardot et Laval, 2009). La valorisation de soi ne se limite alors pas aux frontières du travail alors que toutes activités, à la manière que présentait Gary Becker, peuvent être sujettes à la valorisation de ses compétences :

« Et ce développement de soi, cette autoproduction d'un sujet aux facultés personnelles vivantes est le but des jeux et des joutes, des activités artistiques et des sports dans lesquels chacun se mesure aux autres et cherche à atteindre ou à dépasser des normes d'excellence qui elles-mêmes sont l'enjeu de ces activités. » (Gorz, 2001 : 63)

Pour terminer, le « sujet néolibéral » est le nouvel individu au travail des années néolibérales. Entrepreneur de sa propre vie, il se constitue en un véritable *ethos* de l'entrepreneur : autonome, gestionnaire, prenant des initiatives, mais surtout – et à mon avis cela représente la clé de la compréhension de ce nouveau type de sujet – consiste à supprimer le sentiment de subordination inhérent au rapport salarial en faisant en sorte que l'individu travaille pour son employeur comme s'il travaillait pour lui-même, telle une microentreprise au sein d'une vaste entreprise.

Cette définition, cet *ethos* apparaissant comme une nouveauté dans les années 1980, semble être aujourd'hui la norme, à la lecture de Dardot et Laval. Cependant, quelques critiques peuvent leur être adressées, le fait qu'il n'y ait aucun travail empirique, outre les discours de personnalités politiques et de spécialistes en gestion des affaires. Répondre à cet écueil est justement l'objectif de ce mémoire, c'est-à-dire de réaliser un travail empirique visant à relever le ou les *ethos* du travail dans la société québécoise en prenant en exemple un domaine du travail particulier, dans ce cas-ci le travail de représentant.e pharmaceutique. Le second écueil, que je présenterai dans les prochaines lignes est qu'il n'y ait aucune considération pour les rapports de genre, rapports ethniques, ou rapports sociaux plus généralement, donnant l'impression que cet *ethos* est une réalité accessible à tous et toutes. Dans ce contexte, le « sujet néolibéral » semble ainsi arraché à notre réalité et tient plus d'une fiction philosophique que d'une véritable construction empirique.

1.4.3 Le problème du genre pour le sujet néolibéral

Dans un ouvrage subséquent à la théorie du capital humain, l'économiste Gary Becker approfondit sa théorisation et la transpose dans le cadre de la famille, prenant l'unité familiale comme une microentreprise. Dans cette perspective, l'investissement personnel de la mère dans le développement de l'enfant témoigne indubitablement d'une nouvelle rationalité qui n'est pas nouvelle en soi - les élites le faisaient inconsciemment - mais devient l'objet d'une rationalité à prescrire à l'ensemble de la population. Plus précisément, il décrit la situation dans laquelle la mère doit donner « plus » de temps, « combien » de soins à l'enfant pour son développement personnel qui fait l'objet d'un calcul permanent, perçu comme un investissement à long terme dans le « capital humain » de l'enfant. En négligeant ce calcul, la mère n'assure pas adéquatement le développement du potentiel de capital humain de l'enfant. L'analyse de l'investissement du capital humain sur la mère se limite donc aux soins qu'elle peut fournir à l'enfant et pas sur elle-même. Selon Foucault, les néolibéraux interprètent ce retour sur investissement de la mère comme un « revenu psychique », soit la « satisfaction que la mère prend à donner des soins à l'enfant et à voir que les soins ont en effet réussi » (Foucault, 2004a : 249). Dans cette perspective, divers penseurs néolibéraux (Becker, Friedman, etc.) envisageaient non pas seulement l'individu comme unité de production entrepreneuriale, mais aussi la famille.

Cela suppose ainsi d'emblée une division sexuelle du travail et une valorisation du capital humain qui passent par l'homme pourvoyeur, transmettant son capital par l'entremise de sa conjointe, la mère. Pour Brown (2015), le projet néolibéral de la formation d'une multitude de microentreprises humaines qui forment société par l'échange de production est tout à fait intenable sans la subordination des femmes issues de la sphère domestique. Ainsi, étant donné que la majorité du travail de (re)production - nettoyage, soins, alimentation – est effectué par les femmes, deux scénarios se dessinent selon Brown. De l'un, les femmes se comportent purement comme des capitaux humains et le monde devient « inhabitable » ou de deux, les femmes persistent à jouer leur rôle de subordonnée dans l'unité domestique (Brown, 2015). À l'aune des politiques néolibérales qui démantèlent de nombreux programmes ou services sociaux tels que les garderies, les services de garde, les subventions familiales, le transport public, ces politiques affectent alors les femmes de manière disproportionnée.

Il y a alors un paradoxe: l'accès pour certaines femmes à l'idéal néolibéral du sujet entrepreneurial suppose donc toute une infrastructure de programmes et services sociaux permettant aux femmes de valoriser leur propre capital humain, infrastructure cherchant du même coup à être démontée par les néolibéraux. L'utopie néolibérale suppose et néglige du même coup les multiples rapports sociaux qui composent l'existence: si l'analyse économique peut se vanter d'être purement rationnelle et de ne poser aucun jugement de valeur en se basant uniquement sur des chiffres, il n'en demeure pas moins qu'elle occulte tout le travail réalisé « au bas de l'échelle » et dans l'unité familiale permettant à la structure capitaliste de subsister. La théorie du capital humain suppose donc la subordination d'une grande partie de la population – les femmes – par des rapports sociaux qui soit dépendent de celle-ci pour être effectifs, soit tout simplement en les excluant *de facto* par la discrimination.

Ainsi, alors que les femmes ont (re)gagné graduellement les marchés de l'emploi (après y avoir été éliminées, voir Pinard, 2018), la tension entre l'investissement dans son capital personnel et celui de son enfant se fait sentir puisque les femmes s'occupent toujours plus du soin des enfants. Pour les mères des familles plus aisées, elles peuvent s'affranchir de ce rôle pour mener pleinement leur carrière professionnelle à l'aide de programmes d'aides familiales qui embauchent des femmes de pays du Sud pour subvenir aux besoins de leurs enfants¹⁴. Ces familles assurent donc doublement l'investissement en capitaux: la femme peut participer au potentiel d'exploitation de « l'entreprise familiale » tout en s'assurant que les enfants aient le meilleur des soins en payant une femme à temps plein pour s'occuper de ceux-ci et assurer alors la pleine croissance des capitaux que consiste la descendance.

Ce levier « d'émancipation » n'étant toutefois pas disponible pour les femmes au bas de l'échelle, la pression exercée sur elles est d'autant plus importante. Pour les mères célibataires prestataires d'aide sociale, la tension entre le rôle de travailleuse et le rôle de mère est vive alors qu'on exige d'elles de se trouver un emploi par les politiques d'activation, mais ne peut pas

¹⁴ Je fais ici référence au *Programme des aides familiaux résidents* canadien dont je ne ferai pas l'exposé des problèmes longuement discutés dans d'autres travaux de recherche, par exemple ce rapport de recherche *Travail domestique et exploitation : Le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR)* (Galerand, Gallié et Ollivier Corbeil, 2015)

travailler autant étant donné qu'elles ont des enfants à charge: la mère est alors réprimandée pour ne pas accomplir pleinement son rôle de mère (Dandurand et McAll, 1996). En ce sens, on pourrait aisément argumenter que la capacité à se comporter tel un capital humain ou « entrepreneur de soi-même » n'appartient qu'à une frange de la population privilégiée:

« Le néolibéralisme est un régime parmi les plus punitifs à l'égard des plus pauvres parce qu'il ne cherche pas à les intégrer au jeu par des incitations positives [...] le jeu d'incitations et de désincitations fonctionne en effet différenciellement selon les positions sociales. Si les groupes les mieux intégrés sur le marché de l'emploi peuvent entrer dans la logique de la concurrence grâce à des incitations positives (carrière, revenus, épargne, etc.) les groupes les plus marginaux et dominés sont soumis aux désincitations [punitives] qui doivent être de plus en plus fermes, systématiques et généralisées pour être efficaces. » (Laval, 2018: 124)

En somme, il faut comprendre que les « gagnant.es » et les « perdant.es » du jeu de la concurrence néolibérale sont souvent prédéterminés, étant donné que l'accès à ce type de conduite de vie entrepreneurial est loin d'être accessible pour tous et toutes et renforce par le fait même la croissance des inégalités sociales.

1.4.5 Les questions de recherche

Mon projet s'amorce sur deux démarches de recherche initiées dernièrement. La première, initiée par Mercure et Vultur, visait à brosser le portrait de la signification du travail au Québec à la suite de la crise de l'État-providence menant à la fin du compromis fordiste. Pour ce faire, les sociologues ont cherché à construire des *ethos* du travail dans la population québécoise, présentant les divers systèmes de valeurs et d'expériences par rapport au travail. La seconde démarche est celle des chercheurs Pierre Dardot et Christian Laval qui ont, de leur côté, réalisé une vaste généalogie du néolibéralisme qui se conclue sur la construction d'un *ethos* particulier, celui du « sujet néolibéral », entrepreneur de soi, visant à maximiser son capital humain afin de se distinguer de ses concurrents sur les marchés du travail.

En faisant la synthèse de ces deux démarches de recherche, cela me permet de bâtir mes questions de recherche qui ont orienté la construction de ma grille d'entretien – dont je présenterai les ressorts au troisième chapitre – ainsi que mes angles d'analyse. Dans cet ordre

d'idées, les questions de recherche qui habitent ma réflexion initiale vont largement dans le sens des sociologues Mercure et Vultur : Quels sont les *ethos* du travail dans la population québécoise et plus précisément parmi les représentant.es pharmaceutiques du Québec? Quels rapports au travail entretiennent ces individus? Pour préciser ces questions de recherche, il a fallu construire des sous-questions, orientant la recherche en direction d'éléments clés identifiés lors de la construction de ce « sujet néolibéral », afin de vérifier s'il existe bel et bien et que nous n'avons pas affaire avec une fiction, produit des discours politiques et managériaux.

Dans cet ordre d'idées, et je reviendrai là-dessus lors de la présentation de la grille d'entretien dans le chapitre méthodologique, il m'est apparu judicieux de m'intéresser au début de la trajectoire personnelle de la personne, soit l'enfance, l'éducation, la scolarité. Comment ce processus de socialisation a-t-il joué un rôle dans la construction de l'*ethos* des personnes interrogées? Ensuite, le second point important dans ma démarche de recherche fut de conduire les personnes répondantes à me raconter leur expérience du travail au quotidien, telles que leurs relations avec leur employeur, leurs collègues de travail, les méthodes de travail employées, ce qui est le plus apprécié du travail et ce qui l'est moins, etc. De cette manière, on peut répondre à la question suivante : comment le travail concret et l'expérience du travail au quotidien contribuent à forger un rapport au travail bien particulier? Finalement, le troisième point à cerner dans cette démarche de recherche tient un caractère plus réflexif et exige de la personne à réfléchir sur sa propre évolution professionnelle et personnelle : quelles sont les valeurs accordées au travail? Quelle importance revêt cette activité? Comment s'inscrit l'*ethos* du travail dans la trajectoire de vie de l'individu? En conclusion, je reviendrai sur la critique féministe de Wendy Brown sur le sujet néolibéral en tentant d'interroger les différences genrées dans l'expression de l'*ethos* du travail des personnes interviewées.

J'essaierai donc, au terme de ce projet de recherche, de répondre à ces questions et tenter de révéler des *ethos* du travail dans la société québécoise contemporaine dans un contexte néolibéral. Cependant, l'objectif ici n'est pas de faire un « portrait » des *ethos* du travail dans la société québécoise, mais davantage de confronter la construction idéal-typique de Dardot et Laval afin de révéler si le « sujet néolibéral » existe bel et bien comme ils l'affirment. Pour répondre à ces questions de recherche, le milieu de la représentation pharmaceutique a été

sélectionné puisque semblait propice à l'émergence d'un *ethos* du sujet néolibéral étant donné que l'on présente cet emploi comme étant une opportunité de travailler comme si on était « son propre patron » (Pharmajob, 2019). La présentation de l'industrie pharmaceutique et du travail concrètement réalisé par ces professionnels sera l'objet du prochain chapitre.

Chapitre 2 – L’industrie pharmaceutique et le travail des représentant.es pharmaceutiques

À la suite de la mise en contexte du problème du rapport au travail dans le néolibéralisme, il s’agit maintenant de présenter brièvement l’évolution de l’industrie pharmaceutique depuis les années 1980 et le cadre juridico-institutionnel dans lequel s’insère la mise en marché de produits pharmaceutiques. Le travail des représentant.es pharmaceutiques sera également défini afin de saisir les grandes lignes de leur quotidien professionnel. Cette présentation servira non seulement à comprendre les rouages de l’industrie pharmaceutique, mais essentiellement de déterminer comment le travail des professionnel.les interrogé.es s’inscrit dans ce contexte. Cela permettra de mettre la table pour le quatrième chapitre qu’est celui de l’analyse, afin de bien comprendre les enjeux financiers, juridiques et éthiques du travail des personnes interrogées.

2.1 Le marché lucratif de l’industrie pharmaceutique

L’industrie pharmaceutique ou l’industrie de la santé plus largement, s’est véritablement érigée en marché lucratif au milieu du 20^e siècle, notamment par les avancées technologiques créant beaucoup d’attentes sur vertus curatives des médicaments. Cependant, les nouvelles découvertes en pharmacologie ont rapidement décliné vers la fin du 20^e siècle et seraient finalement très marginales aujourd’hui. On note ainsi une importante baisse des avancées thérapeutiques, incluant les nouveaux produits pharmaceutiques mis sur le marché. Dans une étude réalisée en France en 2008, on rapporte que sur 120 nouveaux produits, 6 fournissaient une avancée thérapeutique contre 105 qui n’en fournissaient pas (Gagnon, 2011). L’une de mes personnes répondantes a d’ailleurs avancé un mot à ce sujet :

« Aujourd'hui [...] de la vraie innovation pure dans le pharma, il y en a de moins en moins. Les belles années sont derrière. Maintenant on est plus dans des combinaisons de molécules. [...] on est dans trouver des nouvelles indications à certaines molécules ».

Il est alors légitime de s’interroger sur l’explosion des coûts dans le secteur de la santé, notamment en ce qui a trait aux produits pharmaceutiques. Au Québec, les dépenses publiques

pour les médicaments en dollars courants sont passées de 45,4 M\$ en 1975 à 3 753,4M\$ en 2016¹⁵ (ICIS, 2018), une augmentation de 1 344%. Dans le budget total de la santé publique, les médicaments représentaient 1,7% des dépenses en 1975 pour maintenant représenter 10,5% des dépenses assumées par le secteur public au Québec (ICIS, 2018). Dans le secteur privé, soit les coûts assumés par les assureurs privés ainsi que les particuliers, les dépenses en médicaments étaient de 243,3M\$ en 1975 pour s'élever à 5 764,4M\$ en 2016 (ICIS, 2018), soit une augmentation de 906%. La part des dépenses en médicaments parmi le total des dépenses en santé assumées par le privé a connu une faible augmentation, passant de 34,0% en 1975 à 37,2% en 2016¹⁶ (ICIS, 2018).

Cette hausse des dépenses s'explique par divers facteurs : croissance des prix des médicaments dont le contrôle par le régime public serait déficient (Cambourieu et al., 2013); une « cartellisation » par la maximisation des brevets et le rachat d'entreprises par les grandes entreprises pharmaceutiques, nuisant à la concurrence dans les marchés (Gagnon, 2011); dépenses massives dans le secteur du marketing, supplantant largement les dépenses réalisées en recherche et développement. En effet, selon un échantillon de dix grandes entreprises pharmaceutiques aux États-Unis, une recherche a relevé qu'elles avaient dépensé 739 milliards de dollars entre 1996 et 2005 en comparaison à 288 milliards de dollars pour la recherche et le développement de nouveaux produits (Bonneville et Nahon-Serfaty, 2009).

Avec des innovations se faisant de plus en plus rares, ce changement de paradigme opéré par les entreprises de l'industrie pharmaceutique est lié à la financiarisation de l'économie capitaliste, celles-ci devant se rendre attrayantes pour le secteur financier et donc tenter de maximiser ses gains à court terme (Lexchin, 2018). Cela coïncide également avec l'échéance de nombreux brevets dans le milieu des années 2000 de médicaments « blockbuster », c'est-à-dire

¹⁵ Ces valeurs incluent les dépenses conjointes du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial au Québec. Il est possible de consulter la part de dépense du gouvernement provincial uniquement dans les données du ICIS. Cependant, ces dernières ont été choisies afin de présenter dans sa globalité le portrait des dépenses publiques au Québec.

¹⁶ Il est intéressant de noter une importante chute de la part des dépenses en médicaments assumées par le secteur privé à la suite de l'adoption de mesures graduelles sur la gratuité des médicaments au courant des années 1970. En effet, elle décroît graduellement jusqu'à atteindre 19,0% en 1980, que l'on peut possiblement associer à ces mesures.

des médicaments générant plus de 1 milliard de dollars en chiffre d'affaires dont la source de profits provient de l'important volume de vente, ouvrant la porte à la production de générique et à une concurrence plus forte et ainsi à une baisse des prix (Geymond et Hébert, 2019). La stratégie de la production pharmaceutique s'est donc orientée plutôt vers la recherche, le développement et la vente de produits niches, dans le cas de maladies rares où la concurrence est faible et justifie des prix très élevés (Lexchin, 2018).

La recherche pharmaceutique ne cherche plus nécessairement à développer des produits utiles pour un maximum de patients, mais surtout de « sélectionner » un « petit nombre d'aires thérapeutiques » choisies pour leur « rentabilité supérieure à d'autres » notamment en ce qui a trait aux pathologies chroniques ou des traitements de longue durée (Geymond et Hébert, 2019).

Outre ce développement de produits spécifiques sélectionnés pour leur rentabilité, des chercheurs ont relevé cinq stratégies de marketing qui cherchent à augmenter la consommation de médicaments : 1) Construire des problèmes en pathologies médicales afin d'en offrir la solution; 2) Séparation de la maladie en multiples pathologies; 3) Ajout de valeur ajoutée en rendant certains médicaments sans ordonnance plus polyvalents en rendant la durée de vie de produit plus longue¹⁷; 4) Intérêt prononcé pour des maladies rares et graves justifiant du même coup des tarifs très élevés; 5) Saisir les « crises » de santé publique ou de problèmes de santé faisant l'objet d'une large couverture médiatique pour les convertir en opportunité d'offrir à son tour des produits « sans risque » en réponse à la crise d'origine¹⁸ (Bonneville et Nahon-Serfaty, 2009). En somme, l'industrie pharmaceutique cherche plutôt à maximiser sa rentabilité à court terme en nuisant à la concurrence par la maximisation de molécules brevetées et en se

¹⁷ On peut penser notamment aux produits à base d'acétaminophène se déclinant en multiples usages : fort, extra-fort, jour/nuit, rhume, grippe, sinus, etc.

¹⁸ Les chercheurs expliquent une situation dans laquelle la thérapie hormonale substitutive (THS) s'est retrouvée en situation de crise à la suite de la publication des résultats de l'étude Women's Health Initiative (WHI) faisant état des effets néfastes de la thérapie pour les femmes en ménopause. Alors que les THS connaissaient des baisses de vente et de prescriptions, de nouveaux médicaments sont entrés sur le marché afin de répondre à cette crise, mettant l'accent sur les bénéfices du traitement d'origine, mais surtout sur l'élimination de l'effet secondaire associé à la dangerosité et au risque. « L'étude WHI a eu comme effet une réorganisation du marché de la ménopause. D'abord, la visibilité du sujet a contribué à un « nouveau dialogue » entre médecins et femmes sur la nécessité de bien traiter cette « condition » féminine. Par ailleurs, les préparations « non hormonales » ont gagné du terrain en mettant en valeur une promesse de moindre toxicité. » (Bonneville et Nahon-Serfaty, 2009 : 71)

distinguant de la concurrence d'une part en alliant marketing et promotion agressive et d'autre part en développant quelques produits rares dans un marché thérapeutique où la concurrence est plus faible.

2.2 Une industrie en « santé »

Comme je viens de le présenter, l'industrie pharmaceutique a connu d'importants changements dans ses stratégies et est maintenant l'un des secteurs les plus rentables sur les marchés boursiers (Geymond et Hébert, 2019). Dans le contexte québécois et canadien, les chercheurs de l'Institut de recherche en informations socio-économiques (IRIS) soulignent que les gouvernements contribuent à cette rentabilité élevée en permettant le maintien des coûts élevés des médicaments. En effet, le maintien des prix élevés tient sa stratégie de la politique industrielle plutôt que de la politique de santé publique étant donné que ces prix élevés sont des incitatifs à venir s'installer au Québec : les entreprises pharmaceutiques obtiennent de cette manière une garantie d'un certain profit. Identifié comme l'un des trois secteurs de l'économie à développer, le pharmaceutique a occupé une place d'importance dans la stratégie de développement économique du Québec durant les années 1980. Elle reçoit par ailleurs d'importantes subventions et de crédits d'impôt liés à la création d'emplois, particulièrement dans le domaine de la recherche. Cependant, les entreprises pharmaceutiques se désengagent graduellement de leurs ententes avec les gouvernements québécois et canadien. Ainsi, l'organisme représentant de nombreux acteurs dans l'industrie Médicaments Novateurs Canada¹⁹ (MNC) s'était engagé en 1987 à ce que ses membres de l'industrie dépensent 10% de leurs ventes dans la recherche et le développement dès 1996 (Geymond et Hébert, 2019), engagement qui est de moins en moins respecté puisqu'en 2000 il atteignait 10,1% (Gagnon, 2012) pour réduire graduellement à 4,6% en 2017 (Geymond et Hébert, 2019). À ce propos, l'autrice et l'auteur de l'IRIS soutiennent que l'industrie pharmaceutique a réduit le nombre d'emplois dans son secteur tout en sous-traitant et externalisant la majorité de ses activités de

¹⁹ MNC est l'un des deux organismes s'occupant de la régulation de l'industrie pharmaceutique, l'autre étant le Conseil consultatif de publicité pharmaceutique (CCPP).

recherche : la recherche fondamentale est de plus en plus assumée par des centres de recherches financés par les fonds publics et la recherche clinique est déléguée à des organismes privés de recherche contractuelle afin de faire reposer les risques de recherches non concluantes sur le public ou les organismes de sous-traitance. En somme, les entreprises pharmaceutiques réussissent à minimiser leurs coûts tout en maximisant leurs profits :

« [elles] se sont débarrassées de nombreux emplois en recherche et développement, ont externalisé la majeure partie du processus, s'appuient sur des partenariats notamment avec le secteur public pour bénéficier de recherche à moindre coût et à moindre risque, et imposent des prix élevés à la charge de la collectivité et du système d'assurance médicaments. » (Geymond et Hébert, 2019 : 9).

De plus, dans un contexte québécois où les citoyen.nes peuvent bénéficier d'un régime public de santé, le gouvernement joue un rôle dans la négociation des tarifs des médicaments. Historiquement, les médicaments utilisés à l'extérieur des hôpitaux et des CLSC ont toujours été exclus des dépenses publiques et ces dernières étaient assumées par les prestataires privés à l'aide de leurs assurances collectives fournies par les employeurs. Avant 1997, les individus n'avaient accès à des assurances que dans la situation où ils étaient embauchés par une entreprise, les enfants et conjoint.es de ces personnes, les bénéficiaires de l'aide sociale ainsi que les personnes âgées. Les personnes sans emploi ou travailleuses autonomes ne pouvaient donc pas avoir de couverture assurantielle. En 1997, le gouvernement du Québec a mis en place le régime public d'assurance-médicaments afin de faire en sorte que toutes les personnes puissent avoir accès à une couverture assurantielle.

Cependant, ce statut hybride de régime de couverture assurantielle bénéficie largement à l'industrie pharmaceutique qui profite de la division des rapports de force dans la négociation des prix de vente des médicaments : les assureurs privés, chacun de leur côté et la RAMQ s'occupant de la couverture publique, gonflent inutilement le prix des médicaments au bénéfice des assureurs et de l'industrie pharmaceutique (Geymond et Hébert, 2019). Or comme évoqué plus tôt, la régulation des prix des médicaments fait défaut : pour certain.es, la négociation devrait s'opérer par une tarification dégressive, permettant de réduire substantiellement le coût des médicaments selon le volume acheté par les fonds publics (Cambourieu et al., 2013), pour d'autres, c'est plutôt l'appel d'offres qui devrait faire office de forme de fixation des prix des

médicaments²⁰ (Geymond et Hébert, 2019). Or, à l’instant même, le prix des médicaments n’est seulement fixé qu’en fonction de la comparaison internationale, précisément un regroupement de sept pays, incluant les États-Unis et la Suisse, pays dont les frais en médicaments sont dans les plus élevés au monde (*Ibid.*).

Le marché du secteur pharmaceutique est donc pour ainsi dire en « santé ». Cela dit, dans un contexte où les gouvernements sont favorables à l’expansion du secteur privé dans le domaine de la santé, il reste tout de même que les entreprises pharmaceutiques doivent se distinguer les unes des autres comme le veulent les logiques du marché concurrentiel. Or, comme présentées au début de ce chapitre, les dépenses en marketing dépassent largement celles de la recherche et du développement, alors que la vente repose largement sur des stratégies communicationnelles. Dans cet ordre d’idées, les représentant.es pharmaceutiques représentent la plus grande part des dépenses en promotion des produits (Habibi et al., 2016), reconnu.es comme étant un facteur prépondérant d’influence sur les habitudes de prescription des professionnel.les de la santé (Lyon et Mirivel, 2011). On comprend dès lors que les représentant.es pharmaceutiques jouent un rôle clé dans cette industrie.

2.2.1 Le travail des représentant.es pharmaceutiques

Dans ce contexte où le secteur pharmaceutique est florissant et encouragé par les gouvernements canadien et québécois, le travail des représentant.es pharmaceutiques a pour vocation principale de mousser les ventes de médicaments en prenant pour cible principale les médecins qui détiennent le pouvoir de prescription, mais également d’autres professionnel.les de la santé tel.les que les pharmaciennes et les infirmières qui peuvent également prescrire certains produits. En se fiant à la description de l’emploi d’un.e représentant.e pharmaceutique fournie par le Comité sectoriel de main-d’œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec, ses tâches sont les suivantes :

²⁰ L’ex-ministre de la Santé Gaëtan Barrette a annoncé en 2017 que son gouvernement allait adopter l’appel d’offres pour fixer le prix des médicaments au Québec. L’article de l’Institut de recherche en informations socio-économiques n’en fait toutefois pas mention.

«Il fait la liaison entre son entreprise et les professionnels du secteur de la santé tels que les médecins et les pharmaciens. Il les informe notamment sur l'innocuité et sur les indications des médicaments ainsi que sur toute autre question, comme les modalités de remboursement. Essentiellement, il fait la promotion des produits pharmaceutiques. Il offre aussi d'autres services de l'entreprise, tels que des programmes d'aide aux patients. En début de carrière, il fait la promotion et vend, aux pharmaciens et aux médecins généralistes, des produits destinés au grand public tels que des médicaments pour soulager le rhume ou la grippe. En général, il poursuit sa carrière au sein de l'entreprise comme représentant auprès des médecins spécialistes. Ensuite, il peut se spécialiser dans les traitements ou pour les médicaments des maladies plus pointues telles que le cancer ou le VIH. Aussi, il peut se tourner vers des emplois d'ordre plus administratif : en formation, en recherche de marchés et en marketing » (Pharmabio, 2019).

La formation académique, bien que non réglementée contrairement aux professionnels qui prescrivent et/ou délivrent – médecins, pharmaciens, infirmiers – est devenue graduellement une exigence dans la profession, notamment afin de construire la crédibilité scientifique des arguments de vente. On exige ainsi au moins un baccalauréat universitaire, avec des préférences pour les disciplines des sciences de la vie ou des études commerciales (Pharmabio, 2019). En somme, le travail de représentant.e pharmaceutique consiste non pas tant à réaliser des ventes individuelles, mais bien d'informer le médecin sur les produits disponibles en tentant de se démarquer parmi les produits concurrents :

«Paul: T'sais, moi je ne vends rien, je présente des idées. Ça fait qu'à la fin de ma rencontre, je ne fais pas signer un contrat, oui ok, vous vous engagez d'ici 1 mois à prescrire mon produit à X patients. Je ne fais pas signer un contrat. Ça fait que moi ... je sais pas après avoir parlé avec mon client, t'as un patient qui a un cancer de la prostate, il va lui prescrire mon produit. Je n'ai pas de certitude qui vient me le confirmer. C'est pour ça que ce n'est pas comme vendre des autos et tu fais signer des contrats pis tu le sais au jour le jour j'en ai vendu une, j'en ai vendu deux, ça va super bien aujourd'hui. Nous c'est pas si direct que ça,

I : Ça se peut que la prescription se fasse plus tard.

Paul : Oui. C'est pas un impact direct, t'as le client, on dit pas « on close », « on l'a c'est sûr » ... non, ça se peut que le lendemain mon compétiteur passe, il lui dit une affaire, je sais pas quoi pis il va complètement lui faire changer son idée pis finalement ne prescrira pas mon produit pendant je sais pas combien de temps parce que je ne le vois jamais. On n'a pas tant une emprise totale sur nos clients, c'est comme volatil.»

Il est d'ailleurs intéressant de souligner que la quasi-totalité de mes répondant.es ont défini leur rôle professionnel comme des relais d'information (« je présente des idées ») entre les

nouveautés pharmaceutiques et les médecins qui n'auraient pas le temps, l'énergie ou les ressources pour se mettre à jour²¹ ou encore des influenceurs des comportements de prescription (« je les influence, j'essaie de les influencer, je fais de mon mieux pour les influencer »). D'ailleurs, les médecins qui refusent de voir les représentant.es pharmaceutiques sont qualifiés de médecins « pas à leur affaire », n'étant pas à jour dans leurs pratiques cliniques ou passant à côté d'informations privilégiées sur les derniers développements des produits pharmaceutiques disponibles.

Pour arriver à leurs fins, les représentant.es peuvent utiliser diverses stratégies telles que la visite en clinique, l'organisation de dîners-formations ou conférences scientifiques. Comme de nombreux représentant.es plus âgé.es l'ont souligné, les pratiques professionnelles ont énormément changé depuis les années 1980. À cette époque, il était possible d'inviter des médecins et leur conjoint.e à des voyages de ski, de pêche ou dans des tout-inclus dont les frais étaient presque entièrement couverts par l'entreprise pharmaceutique. Il était également courant de se promener avec des billets de spectacles ou de parties de hockey afin d'y inviter les médecins et de construire de bonnes relations avec ces derniers. Aujourd'hui, les activités sont plus encadrées et réglementées afin de ne pas contrevenir au code d'éthique interne de l'industrie²² et on exige des représentant.es pharmaceutiques de s'en tenir à la monographie, document officiel contenant des informations sur le produit, ses indications, ses contre-indications et des références scientifiques qui appuient l'utilisation du produit. Ce changement de pratique s'est opéré par la mise en place en 2004 de lignes directrices dans la réalisation des

²¹ L'industrie a aussi profondément infiltré le milieu de la recherche scientifique en finançant de manière importante des chercheurs afin de souligner les bénéfices des produits pharmaceutiques. On retrouve ainsi une inflation des études présentant les effets thérapeutiques positifs et très peu d'études sur les effets négatifs de certains produits. Dans cet ordre d'idées : « Tout le problème est là : même le médecin le plus compétent n'est plus en mesure d'obtenir des informations neutres et objectives lui permettant de prescrire les produits les plus efficaces pour ses patients. La promotion pharmaceutique s'étant immiscée dans l'ensemble de la pratique médicale, le médecin est amené à prescrire des produits au rendement thérapeutique douteux, mais offrant un meilleur rendement financier pour l'entreprise. » (Gagnon, 2011). Selon l'anthropologue Michael Oldani, il est extrêmement difficile pour les médecins de ne prescrire que des médicaments selon des études cliniques non influencées par le pharmaceutique parce que l'industrie est tout simplement intégrée dans les systèmes de santé, dans le développement des connaissances et le développement des études cliniques. Il est en quelque sorte impossible de résister entièrement à l'influence de l'industrie pharmaceutique (Oldani, 2009).

²² On pourrait également avancer que ces activités très onéreuses font partie des dépenses qui devraient être réduites afin de maximiser les marges de profit. Comme il est avancé un peu plus loin, ce n'est pas tant les législations qui ont changé, mais plutôt un « code d'éthique » industriel.

monographies de produits²³, qui sont rédigées par les entreprises délivrant le produit, mais la validité est assurée par différents organismes, autant du point de vue clinique par l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) au Québec, que du point de vue de la mise en vente et de la commercialisation par le Conseil consultatif de publicité pharmaceutique (CCPP ou PAAB en anglais) et MNC au Canada :

« l'INESSS, ils travaillent de pair avec le gouvernement. Faque souvent quand il y a une nouvelle molécule qui va sortir... ils travaillent... comme mettons ils font des nouvelles lignes directrices genre pour enligner les infirmières ou les médecins. Ils préparent plein de trucs de soutien pour les professionnels. Pis souvent, ben quand il y a une nouvelle molécule qui va sortir, l'INESSS ils vont dire : « Bon ben cette molécule a une pertinence clinique », mettons, « elle a raison d'être ici ». Faque elle est approuvée par l'INESSS. Pis après ça le gouvernement, lui, ben souvent si l'INESSS l'a approuvé, le gouvernement vont le mettre sur la liste de la RAMQ parce qu'ils vont se dire : « Bon ben l'INESSS ils ont tous regardé le côté clinique ». Faque le gouvernement eux autres [...] le côté économique.

Intervieweur : Ouais. Législatif aussi.

Béatrice : Ouais, exactement. Le PAAB, ça, dans le fond, c'est que nous tout ce qu'on présente au médecin faut que ce soit [PAAB-*approved*] pis c'est juste qu'eux autres ils veulent qu'absolument tous les documents qu'on peut remettre c'est tous des trucs qui sont dans notre monographie. T'sais, pour ne pas que genre... qu'on arrive pis qu'on... pis t'sais une compagnie pourrait en passer des affaires. T'sais, des affaires qui se font, genre ils vont écrire un gros *claim* sur leur carte posologique, mettons, mais finalement tu vas peut-être chercher plus loin pis ce ne sera pas exactement ça la vraie information. T'sais, c'est une manière de tourner... Faque là maintenant depuis que ça existe, tout ce qui est écrit c'est tiré de la monographie. Tu n'as pas le droit de prendre des raccourcis, tu n'as pas le droit d'insinuer des trucs. »

Les répondant.es ayant travaillé avant 2004 ont fait état de cette transformation radicale « on ne peut plus rien faire de tout cela », en racontant que certain.es représentant.es ont abusé du laxisme et du manque de réglementations dans l'industrie. Une personne a également identifié un reportage réalisé par Radio-Canada dans les années 1990 qui a contribué à nuire énormément à l'image de l'industrie et particulièrement celle des représentant.es pharmaceutiques pouvant désormais être identifié.es comme des « maudits vendeurs de pilules ». Ainsi, leur cadre d'action s'est beaucoup restreint afin de ne pas contrevenir aux règles de l'industrie et de la loi. Toutefois,

²³ « Les lignes directrices sont des documents destinés à guider l'industrie et les professionnels de la santé sur la façon de se conformer aux politiques de Santé Canada et aux lois et règlements qui régissent leurs activités. Elles servent également de guide au personnel lors de l'évaluation et de la vérification de la conformité et permettent ainsi d'appliquer les mandats d'une façon équitable, uniforme et efficace. » (Santé Canada, 2018)

s'en tenir à la monographie d'un produit n'est pas une exigence légale en soi, mais bien une exigence de l'industrie. Par exemple, les activités mentionnées plus haut (voyages de ski, pêche) peuvent encore être organisées, mais les médecins doivent déboursier eux-mêmes leurs frais. Si les activités sont à vocation scientifique ou de formation continue, ces dernières doivent être approuvées par le MNC ou le CCPP afin de valider l'activité comme n'étant pas à vocation commerciale :

« Les compagnies membres de MNC peuvent organiser des réunions d'affaires et des événements avec les professionnels de la santé (PS) (article 6). Ces réunions d'affaires et événements doivent se tenir dans des lieux qui ne sont pas considérés comme excessifs ou extravagants. [...] (l'emplacement ne doit pas être le principal attrait d'un événement ni être perçu comme tel) et clarifient le choix des lieux pour ces réunions d'affaires et événements (les emplacements doivent disposer d'installations adéquates, être adaptés aux objectifs scientifiques, éducatifs et commerciaux de la réunion et ne pas être principalement connus pour leurs installations de divertissement, de sport, de loisirs ou de vacances). » (Médicaments novateurs Canada, 2020)

À cet effet, le MNC et le CCPP agissent à titre de régulateurs des pratiques des représentants pharmaceutiques afin de préserver la crédibilité de l'industrie et par le fait même la confiance des clients et des marchés. Ainsi, le MNC fonde ses principes sur ceux du code d'éthique du *International Federation of Pharmaceutical Manufacturers Association* (IFPMA), un organisme regroupant les différents acteurs de l'industrie au niveau planétaire. Ce code de conduite se veut plutôt une norme régie par les industriels, afin de créer ou de maintenir le lien de confiance et est synonyme de vitalité économique : « La confiance est le socle de la réputation et l'essence de l'innovation. Il n'y a pas de véritable innovation sans prise de décision éthiquement responsable. Faire les choses bien offre un avantage compétitif et augmente la valeur actionnariale » (IFPMA, 2019). Par exemple, on exige des représentants pharmaceutiques employés des entreprises-membres du MNC de suivre le cours d'accréditation du Conseil de formation pharmaceutique continue (CFPC) dans les deux années suivant leur embauche. Cette accréditation permet aux représentants d'acquérir une crédibilité de vente devant les professionnels de la santé, en maîtrisant de nombreux aspects scientifiques en pharmacologie, en biologie et en chimie du corps humain. Cette crédibilité est un atout de vente

important devant les médecins qui se veulent de plus en plus exigeants par rapport aux bénéfices et effets secondaires d'une médication avant de les introduire dans leur pratique clinique (Oldani, 2004; Habibi et al. 2016; Belkheir, 2013). Le CFPC, étant financé à même l'industrie pharmaceutique ne se cache pas de ses intérêts financiers à construire une crédibilité de leurs membres, dont « le but [est] de redorer l'image de notre industrie », tout en soulignant l'intérêt que le public peut avoir de l'existence d'un tel organisme qui « évalu[e] le besoin de concevoir, d'élaborer, de gérer et de commercialiser des programmes éducatifs, qui auraient une incidence positive sur les patients. » (CFPC, 2019).

Comme l'indique Habibi et al. (2016), la réglementation et la régulation de l'industrie pharmaceutique canadienne repose majoritairement sur l'action autoréférencée : le gouvernement n'intervient que très peu dans la réglementation de la vente, encadrant surtout l'approbation de la mise en marché d'un médicament par Santé Canada. Plutôt, cette régulation de l'industrie fonctionne sur la mise en place de codes d'éthique interne par les entreprises elles-mêmes, dont le seul système de pénalité repose sur le dépôt de plaintes. Le MNC a, par exemple, recours à des amendes aux contrevenants au code d'éthique :

«Les procédures sont assez importantes quand tu organises les réunions scientifiques. J'ai beaucoup de paperasse, des ententes à faire signer pour que tout soit clean, clean, clean. C'est très, très important que toutes les choses qu'on parle aussi de nos produits en fonction de l'indication. Ok? On n'a pas le droit de parler de nos produits hors indication, parce qu'on pourrait être... mis à l'amende.

I : Ça veut dire quoi ça « hors indication »?

Alain: Ah l'indication c'est que, par exemple, mon produit il est... indiqué dans le syndrome coronarien aigu. Ok? Mais je sais qu'il y a une étude qu'ils l'ont testé sur les patients diabétiques pis ça a l'air que c'est bon, mais ces patients n'ont pas fait le syndrome coronarien. Tant que ce n'est pas indiqué par Santé Canada, ce n'est pas dans la monographie du produit, on n'a pas le droit de sortir de là.»

Les pratiques des représentant.es pharmaceutiques ne sont donc pas en soi réglementées par les législations fédérales ou provinciales, outre l'article 9 de la Loi sur les aliments et les drogues²⁴ qui prévient contre la fraude ou la publicité mensongère. Santé Canada peut également

²⁴ « Il est interdit d'étiqueter, d'emballer, de traiter, de préparer ou de vendre une drogue — ou d'en faire la publicité — d'une manière fautive, trompeuse ou mensongère ou susceptible de créer une fausse impression quant à sa nature, sa valeur, sa quantité, sa composition, ses avantages ou sa sûreté ».

intervenir lorsque la loi est transgressée avec des amendes ou des poursuites criminelles. Cependant, ce modèle de régulation interne fondée sur les plaintes du public ne semble toutefois pas servir : on rapporte qu'aucune plainte n'a été déposée à Santé Canada dans les 25 dernières années (Habibi et al. 2016). La pratique des représentant.es pharmaceutiques semble ainsi plutôt restreinte dans leur pouvoir de persuasion, s'en tenant aux lignes directrices de leur monographie. Il n'en reste pas moins que ces pratiques, mêmes si en apparence proviennent des législations fédérales, sont orientées par une volonté de construction de crédibilité des représentant.es et de l'industrie pharmaceutique plus généralement.

Pour terminer, les représentant.es pharmaceutiques jouent un rôle d'envergure dans les systèmes de santé nationaux en influençant les pratiques de prescription des professionnel.les de la santé. Étant aussi important.es pour l'industrie, ces salarié.es peuvent jouir de certains avantages dans les conditions d'emploi, notamment en termes de salaires et d'autonomie. Selon le site d'embauche de l'industrie pharmaceutique Pharmajob, « les horaires sont flexibles et vous êtes votre propre patron » avec un salaire de base entre 40 000 et 65 000\$ avec des bonus de vente pouvant atteindre 80 000 à 110 000\$ (Pharmajob, 2019). Il est également intéressant de souligner une recherche réalisée à propos de l'entreprise Merck²⁵. Celle-ci encourageait ses représentant.es à se comporter comme des « *business operators* ». Ce faisant, le rôle de l'entreprise consistait à fournir les outils pour les aider à mener leurs opérations avec succès (Lyon et Mirivel, 2011). Ainsi, quelques questions issues de documents confidentiels rendus publics par la *Food and Drug Administration* états-unienne à ce propos sont de cet ordre : « Qui sont mes clients? Quels clients ont le plus de potentiel? Est-ce que mes marchés sont en croissance? [...] Comment puis-je croître ma part de marché? Qui sont mes compétiteurs? Comment vont leurs affaires? » (Lyon et Mirivel, 2011 : 60. Traduction de l'auteur). Ce type de discours était tout à fait relayé par mes répondant.es alors que certains comparaient leur travail à « gérer sa propre entreprise » ou encore « sa propre franchise ». La pertinence de faire des

²⁵ Entreprise pharmaceutique connue pour la mise en marché de son controversé Vioxx visant à diminuer des douleurs arthritiques ou autres douleurs qui a cependant été reconnu par la Food and Drug Administration des États-Unis d'augmenter considérablement les risques d'infarctus ou de mort par arrêt cardiaque. L'entreprise a continuellement tenté de masquer ces effets négatifs par divers stratagèmes de ventes ou de relations publiques.

entrevues avec des représentant.es pharmaceutiques se clarifie : le recrutement mise sur la flexibilité des horaires et le fait d’agir comme étant son propre patron, éléments qui ont par ailleurs été confirmés par mes répondant.es. Cela me permet d’enchaîner sur le chapitre suivant dans lequel la méthodologie de recherche sera présentée.

Chapitre 3 – Démarche de recherche

Malgré leur statut de salarié, les représentant.es pharmaceutiques se distinguent d'emblée des salarié.es « conventionnel.les » dans la mesure où leur rémunération est liée à leurs performances, une particularité estimée judicieuse afin d'en voir émerger l'idéal-type de ce que représente le « sujet néolibéral » dont il a été longuement discuté au premier chapitre. Dans le même esprit, le fait que l'on semble également attirer ces travailleur.ses dans l'industrie en mettant l'accent sur le fait d'être son « propre patron » permettait de répondre à mes questions de recherche.

Pour atteindre ces objectifs, j'ai pour ambition de construire un ou des idéaux-types d'« éthos » du travail, qui, rappelons-le « désigne [...] les valeurs, attitudes et croyances à partir desquelles un individu, dans un contexte sociohistorique particulier, définit, façonne ou tente de façonner sa manière de vivre [...] son travail au quotidien. » (Mercure et Vultur, 2010: 5-6). L'*ethos* du travail est en ce sens plutôt similaire à la définition de représentation sociale de Moscovici, soit

« un système de valeurs, de notions et de pratiques relatives à des objets, des aspects ou des dimensions du milieu social, qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais qui constitue également un instrument d'orientation de la perception des situations et d'élaboration des réponses » (Moscovici, 1961, cité dans Fischer, 2015 : 175).

Pour y parvenir, il m'a semblé cohérent d'aborder une posture épistémologique qualitative permettant de construire le sens des activités du travail, les valeurs qui lui sont rattachées et d'inscrire les activités professionnelles de l'individu dans sa trajectoire de vie. J'aurai l'occasion dans la première partie de ce chapitre de présenter la posture épistémologique afin d'illustrer les principes qui soutiennent la construction de données qualitatives dans ma démarche de recherche. Plus spécifiquement, comme les représentant.es pharmaceutiques sont des individus travaillant largement de manière solitaire, la démarche ethnographie semblait peu avisée et les la méthode de l'entretien plus adaptée afin de répondre aux objectifs de la recherche.

La seconde partie de ce chapitre fera alors office des modalités de la construction de ces données en définissant la méthode, précisément celle de l'entretien semi-dirigée. Je présenterai

également dans cette partie la grille d'entretien et son arrimage avec les objectifs de recherche. J'enchaînerai, avec l'histoire de ma démarche de recherche dans une troisième section, en y racontant mon processus de recrutement et en brossant un bref portrait des personnes interrogées. Je conclurai ce chapitre en présentant le cheminement de l'analyse des données construites durant la réalisation du terrain de recherche.

3.1 Posture épistémologique

La posture épistémologique retenue dans le cadre de mon projet de mémoire s'inscrit dans la tradition sociologique wébérienne, c'est-à-dire en adoptant une démarche compréhensive et interprétative. Cette posture épistémologique « s'appuie sur la conviction que les hommes ne sont pas de simples agents porteurs de structures, mais des producteurs actifs du social, donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur, par le biais du système de valeur des individus. » (Kaufmann, 2011 : 24). Dans cet ordre d'idées, le but de ma recherche est de m'intéresser à la production discursive, aux logiques de sens des paroles énoncées par mes répondant.es à propos du rapport qu'ils entretiennent à leur activité, ici le travail. Ainsi, la posture compréhensive « s'intéresse non seulement à l'interprétation des actions, elle intègre aussi des réponses sur la constitution du monde social par les sujets » (Watier, 2002 : 9) La posture compréhensive octroie alors un intérêt central à la subjectivité puisque celle-ci permettrait « la compréhension, l'interprétation et l'explication scientifique des conduites humaines » tout en supposant que les individus « ont construit et interprété à l'avance ce monde par de nombreuses préconstructions courantes de la vie quotidienne » (Pires, 1997 : 48). Postulant que l'accès à la « vérité » sociologique s'obtient par l'accès à la subjectivité des individus (*Ibid.*), cette posture épistémologique pose pour problème de justement glisser dans le subjectivisme et ainsi nier ou minimiser les structures sociales. Le défi de ma recherche sera donc de faire dialoguer ces structures – qu'elles se matérialisent par des discours culturels, le droit, des politiques sociales, des contraintes identitaires, etc. – et l'agentivité des acteurs sociaux.

Plus concrètement, la construction d'un ou des éthos du travail chez les représentant.es pharmaceutiques est réalisée à l'aide de l'outil théorique wébérien de l'idéal-type qu'on doit comprendre comme « un processus de sélection de données matérielles et idéelles apparaissant les plus pertinentes et confronter cette construction aux événements historiques étudiés » (Watier, 2002 : 116). En retour, cette construction théorique qu'est l'idéal-type, inexistante dans le réel, permet de rendre compte des conduites de vie propre à un type d'individu dans un contexte sociohistorique donné, restituer le sens de l'action et les représentations sociales de mes informateurs et enfin, construire un ou des « *ethos* » du travail, et les confronter à la figure du « sujet néolibéral », objectif ultime de ma démarche de recherche. C'est dans cette logique que mon mémoire suggère une certaine originalité dans l'avancement des connaissances sociologiques, dans le champ disciplinaire de la sociologie du travail, qui dominé par le cadre analytique marxien, a historiquement accordé peu d'importance à la subjectivité.

Cela dit, la posture épistémologique privilégiée dans ce mémoire est influencée par les contributions de la *Grounded Theory* des sociologues Glaser et Strauss proposée à l'origine dès 1967. Devant la popularité du néopositivisme dont la primauté était accordée à la vérification empirique de théories et d'hypothèses émises au préalable, les chercheurs ont milité pour un retour à une démarche inductive radicale (Glaser et Strauss, 2010[1967]). Ils suggèrent notamment d'entrer sur les terrains de recherche sans avoir aucune connaissance du milieu, de la littérature et des théories à son sujet. Cette position est évidemment intenable, mais elle a le mérite de recentrer l'intérêt sur la production de théorie à partir même des données d'où le « *grounded* » ou la « théorie enracinée » dans sa traduction française. L'objectif ici est de construire de la théorie n'étant pas distante et décontextualisée des données empiriques construites. Cette démarche de recherche est alors inductive : c'est à partir des données empiriques que les théories et les hypothèses seront construites. Je ne pose donc pas d'hypothèse de départ proprement dite, mais plutôt des intuitions ou des orientations de recherche, comme je l'ai évoqué plus tôt.

Un dernier mot doit être ajouté à propos de la posture épistémologique dans la lignée compréhensive et interprétative. À cet effet, le philosophe Wilhelm Dilthey faisait la distinction entre compréhension et explication pour distinguer du même coup les sciences sociales des

sciences naturelles, opposant ainsi compréhension du monde social et explication nomologique de la réalité naturelle (Watier, 2002; Hamel, 2010a). Pour le sociologue Jacques Hamel, cette opposition n'est non pas à proscrire - l'explication n'étant pas réservée aux sciences naturelles - mais fait partie du même mouvement du « chiasme épistémologique ». Autrement dit, la sociologie articule à la fois explication et compréhension : « expliquer, c'est donc combiner les concepts et en régler l'articulation à partir d'une compréhension de la connaissance pratique » (Hamel, 2010a : 61). Le sociologue distingue donc la compréhension de l'explication en référant la première à la saisie scientifique des savoirs locaux et de connaissances de sens commun alors que la seconde est la conceptualisation et la théorisation de ces connaissances pratiques. En bref, l'explication et la compréhension ne font qu'un dans le procédé scientifique puisque l'une et l'autre sont des étapes indispensables à la production de connaissances scientifiques. Kaufmann abonde aussi dans ce sens : « le but du sociologue est l'explication compréhensive du social » (2011 : 24).

3.2 Méthodologie et entrée sur le terrain

3.2.1 Présentation de la méthode

Cette section vise à exposer les ressorts de la démarche méthodologique, à présenter la méthode employée et à en expliquer la pertinence scientifique pour répondre aux objectifs initiaux de la recherche. Cherchant avant tout à construire notre réflexion à partir du point de vue des représentant.es pharmaceutiques rencontrés.es, la méthode de construction des données de recherche retenue est celle de l'entrevue semi-dirigée, qui semble tout à fait appropriée pour réaliser mon objectif de recherche. Comme le relève Savoie-Zajc : « organiser une recherche en choisissant l'entrevue semi-dirigée [...] indique une intention claire de la part du chercheur de se situer dans un paradigme de recherche qui privilégie le sens donné à l'expérience. » (Savoie-Zajc, 2016 : 359).

Pour le dire rapidement, l'entrevue semi-dirigée consiste pour le chercheur à poser des questions ouvertes regroupées en thèmes, tout en étant flexibles sur l'orientation prise par

l'informateur, qui devient le principal discutant dans la relation dialogique : c'est sa parole qui vise à être restituée afin d'en construire de la théorie sociologique. Enfin, cette méthode, bien que n'étant pas une « technique » rigide de collecte de données, nécessite tout de même des considérations pratiques, un certain « savoir-faire » du chercheur (Kaufmann, 2011; Olivier de Sardan, 2008 : 55) et repose sur quelques postulats qui méritent d'être explicités.

D'abord, cette méthode exige que la personne répondante soit cohérente dans la signification qu'elle donne à son discours, en fait qu'il ou elle constitue une « *unité de sens* » (Savoie-Zajc, 2016 :341, l'autrice souligne), c'est-à-dire que sa parole reconstituée possède une cohérence tout au long de l'entretien. Ensuite, cette méthode suppose que la parole de la personne répondante est vraie, réelle, bref qu'elle détient un savoir commun d'une richesse de sens significative valant tout autant que le savoir scientifique. En ce sens, comme le souligne Kaufmann « le savoir commun n'est pas un non-savoir, il recèle au contraire de trésors » (Kaufmann, 2011 : 22; voir aussi à ce sujet Olivier de Sardan, 2008 : 9).

Le dernier postulat exprimé par Savoie-Zajc repose sur la non-reproductibilité de l'expérience d'une entrevue (2016 : 342) et que les données construites dans le discours dépendent de nombreux facteurs, dont la manière de poser les questions, l'attitude et les émotions du chercheur, du temps de la journée, bref qui est situé dans un espace-temps donné dont l'expérience d'entrevue est unique. Bien que ce caractère unique fait partie de la richesse méthodologique des sciences sociales et plus particulièrement des recherches qualitatives, elles n'en sont pas moins « scientifiques » si l'on reprend les critères de scientificité des sciences naturelles telles que la reproductibilité de l'expérience ou la « falsification poppérienne »²⁶ (Olivier de Sardan, 2004), mais plutôt sur des critères propres aux sciences sociales, soit de « tente[r] de produire une connaissance véridique du monde, empiriquement fondée » (Olivier de Sardan, 2004). Suivant cette logique, les méthodes de construction de données scientifiques ne se comparent pas selon leur degré de scientificité, mais plutôt sur la rigueur méthodologique

²⁶ On fait référence ici au philosophe Karl Popper qui suppose qu'une démarche se veut scientifique – en opposition à une démarche non scientifique - lorsque l'hypothèse initiale est réfutable, c'est-à-dire, vérifiable par expérimentation. Les sciences naturelles sont construites selon cette approche, ce qui est beaucoup moins le cas des démarches de recherche en sciences sociales d'épistémologie qualitative.

et analytique de la démarche du chercheur, alors que « chaque production singulière doit être jugée en tant que telle à partir des critères scientifiques » et donc que chaque démarche de recherche, peu importe son paradigme, son cadre d'analyse ou son choix méthodologique « peu[t] prétendre à l'égalité scientifique dans la mesure où [elle] respect[e] un haut degré de sévérité empirique, d'exigence méthodologique et de persuasion argumentative » (Lahire, 2004 : 47). Le sociologue Bernard Lahire insiste donc sur le fait que les travaux de recherche doivent être strictement jugés sur la rigueur du chercheur et non sur le choix du cadre d'analyse ou de la méthode.

Or, pour répondre à ces critères de scientificité et atteindre une rigueur méthodologique propre aux démarches qualitatives, il faut connaître les limites et les enjeux de ces dernières. D'abord, et cela est commun à l'ensemble des approches qualitatives, mes conclusions de recherche ne pourront pas ambitionner sur la représentativité ou encore la généralisation de ma recherche, qui n'est d'ailleurs lui-même pas un critère de scientificité (Beaud, 1996). Une seconde difficulté réside dans l'accès à l'intersubjectivité. La compréhension du sens que donne le répondant peut causer problème par un langage étranger ou propre à son monde social, il faut questionner les termes et les significations portées sur les mots, les expressions choisies, bref arriver à un espace d'intercompréhension où les deux personnes dans une relation dialogique peuvent se comprendre. Il faudra alors exiger un maximum de curiosité de ma part au travers du dialogue afin de bien saisir le sens donné par mes informateurs et permettre un contexte favorable à l'intercompréhension. De plus, face à cet espace d'intersubjectivité, il faut tout de même faire attention aux contradictions, aux incohérences, même aux mensonges ou aux « fables » (Kaufmann, 2011 : 64). Pour se préparer à ces possibilités, il faut rester à l'affût de la manière dont est produit le discours, tout en comparant avec les autres personnes interrogées. Pour Bertaux (2016), les incohérences sont particulièrement évidentes lorsque l'on commence à comparer les verbatims recueillis à la suite de la réalisation de son terrain de recherche. Au besoin, le sociologue suggère même de questionner les proches de l'informateur pour vérifier certaines informations. Il s'agit enfin pour le chercheur de vérifier la validité des propos des

personnes interrogées, sans toutefois pénétrer dans le jugement du « vrai » ou du « faux » des énoncés, mais bien de donner une valeur phénoménologique aux propos avancés²⁷.

Ultimement, il s'agit pour le chercheur recourant à l'entrevue comme méthode de pénétrer dans le système de valeurs, de significations à laquelle notre personne interrogée nous donne accès et d'en restituer le sens sociologiquement. Pour l'intervieweur, l'objectif est alors de faire comme s'il ne connaissait rien, de laisser tomber ses préjugés, ses présupposés et accorder une valeur à la fois aux mots choisis par l'informateur, mais aussi à la manière dont ces mots sont choisis : la posture, les gestes et les émotions sont tout aussi « parlantes » que le discours lui-même²⁸. En somme, la méthodologie choisie de l'entrevue semi-dirigée détient un potentiel de richesse analytique important afin de rendre compte de l'expérience vécue de mes interviewés et construire le ou les *ethos* du travail.

3.2.2 La grille d'entretien mobilisée

Comme la méthode employée est celle de l'entretien semi-dirigé, une grille d'entretien fut de mise pour accomplir la démarche de recherche empirique²⁹. Une première stratégie d'entretien a d'abord été pensée afin de correspondre aux questions de recherche présentées au premier chapitre, divisée en quatre sections, mais également à titre exploratoire, validant la pertinence des questions de la grille. Celle-ci s'est avérée pertinente pour l'ensemble des entretiens à l'exception de la dernière section portant sur des questions ayant pour thème la santé en abordant entre autres les perceptions de leur propre rôle dans la santé, leur opinion du réseau public de la santé, l'implication du privé dans la santé et la perspective d'un régime public de médicaments. Cette section a été introduite puisqu'elle semblait porteuse de réflexions sur le

²⁷ On fait ici référence au fameux théorème de William Thomas qui affirme que « si les hommes définissent des situations comme réelles, alors elles sont réelles dans leurs conséquences ».

²⁸ Dans un monde idéal, il faudrait concevoir l'entretien comme non pas un simple échange verbal, mais bien comme une observation (Beaud et Weber, 2010 : 160). La prise de note des conditions extérieures au discours purement langagier doit être réalisée pour rendre justice à l'analyse discursive. Cependant, comme j'en étais à mes premiers entretiens, il était difficile de rester concentré à la fois sur les intonations, les gestes ou la posture de mes répondant.es. J'ai tout de même tenté de restituer mes entretiens dans leur environnement respectif et de décrire brièvement l'apparence des personnes interrogées dans ma présentation des résultats.

²⁹ Cette dernière est disponible en Annexe I.

néolibéralisme, notamment l'implication du secteur privé dans la prestation des services publics du milieu de la santé. Or, les réponses prenaient surtout une tournure éditoriale, tel un.e citoyen.ne s'exprimant sur la place publique plutôt que la perspective d'une personne jouant le rôle d'amorce du secteur privé dans le secteur public du milieu de la santé. Leur position privilégiée aurait pu ainsi permettre de faire émerger des réponses propices à enrichir la réflexion sur le néolibéralisme. Après quelques entretiens, cette section finale a tout simplement été retirée, à l'exception d'une question portant sur le rôle joué par mes personnes répondantes dans la sphère de la santé québécoise. L'objectif de cette question était de faire émerger des réflexions sur le sens donné au travail.

Après avoir testé ma grille lors de mes premiers entretiens, j'ai finalement construit une seconde grille d'entretien mieux centrée sur les objectifs de recherche, ne contenant maintenant que trois sections. Ainsi, la première section visait à introduire la personne à l'entrevue en posant des questions faciles à répondre afin de mettre la personne en confiance. Il s'agissait notamment pour la personne de se décrire personnellement (âge, famille, lieu de travail), décrire en quelques mots le contexte familial dans lequel la personne a grandi ainsi que de construire sa propre trajectoire scolaire qui l'a mené aux débuts de l'emploi. Cette section avait pour objectif analytique de situer l'individu dans sa trajectoire personnelle et professionnelle, repérer les formes de socialisation propice à construire un *ethos* du travail. La seconde section consistait à poser des questions sur le travail réalisé quotidiennement en passant par la description d'une journée de travail, les rapports avec l'employeur et le supérieur immédiat, les conditions d'emploi ainsi que les rapports avec les collègues de travail. L'objectif de cette catégorie de la grille d'entretien visait à cerner différents éléments du quotidien au travail, de situer la personne non plus dans sa trajectoire temporelle, mais d'amener celle-ci à me raconter son quotidien. De cette manière j'espérais voir émerger des réponses pouvant être significatives sur le plan de la construction de l'*ethos*, notamment dans ses rapports aux patrons ou aux gestionnaires plus généralement ainsi que ses collègues de travail. Enfin, le troisième point exigeait de plus grandes réflexions sur soi-même en demandant par exemple si l'emploi actuel correspondait à l'emploi idéal, ce qui était le plus aimé et le moins aimé du travail, etc. Cette section visait à restituer le travail dans le système de valeur de la personne répondante. De plus, suivant la logique

temporelle de l'entretien, certaines questions avaient pour objectifs de projeter la personne dans son futur, son anticipation du reste de sa carrière et de sa retraite s'il y a lieu. Ces questions étaient souvent propices à revenir sur des éléments évoqués en début d'entretien, puisque la personne était amenée à réfléchir sur l'ensemble de sa carrière jusqu'à maintenant et dire si cela correspondait à ses objectifs professionnels initiaux.

J'ai également intégré dans cette seconde grille d'entretien un extrait d'une annonce d'embauche de représentant.es pharmaceutiques que j'ai demandé aux répondant.es de commenter³⁰. En m'inspirant de la sociologie visuelle³¹, ce type de question vise à produire une interprétation de notre personne interrogée sur un objet qui lui est présenté. Il s'agissait ainsi d'induire un exercice de réflexivité afin de confronter sa perception, son expérience du travail avec l'idée conçue d'être « son propre patron ». Les deux éléments précédents de l'extrait, soit « les salaires grimpent très vite » et « les horaires sont flexibles » plus facilement comparables – notamment par le recours aux chiffres (montant du salaire, nombre d'heures travaillées) ont effectivement donné des réponses plus courtes et concises, car moins exigeantes sur le plan interprétatif. Il s'est avéré que cette question a été très intéressante et mon travail de terrain aurait été sans doute bonifié si elle avait été intégrée dès le départ.

³⁰ L'extrait présenté contenait l'affirmation suivante : « Le métier de représentant en pharmacie en fait rêver plus d'un. Et pour cause, les salaires grimpent très vite, les horaires sont flexibles et vous êtes votre propre patron. » (Pharmajob, 2019)

³¹ Selon le sociologue François Cardi sur ses travaux d'analyse de photographies, l'un des niveaux d'interprétation, celui du « sens-phénomène », consiste à « trouver dans « l'expérience existentielle vitale » le sens de la perception de l'œuvre : c'est la référence à la sensation, à ce qu'on a appris dans l'enfance, par l'expérience et les événements de sa vie. » (Cardi, 2015). L'objectif de ce genre de méthode est de donner un sens à l'objet qui lui est présenté. À ce niveau d'interprétation évoqué par Cardi, la personne interrogée fait référence à ses processus de socialisation, ses expériences de vie. Dans le cas qui nous intéresse pour cette démarche de recherche, j'ai tenté d'amener mes participant.es à répondre, selon l'expérience de leur travail à l'idée que leur travail consiste à être « son propre patron ».

3.3 Participation à la recherche et retour sur le processus de sélection

3.3.1 Portrait des participant.es

Au courant de mon terrain de recherche, j'ai eu la possibilité de réaliser treize entretiens semi-dirigés sur une période de quatre mois, de juin à septembre 2019. L'objectif initial étant d'atteindre une dizaine d'entretiens, j'ai réussi à atteindre mon objectif tout en me permettant d'ajouter quelques entretiens afin d'assurer une certaine profondeur dans mes données qualitatives. Sans faire de discrimination dans mon recrutement, mais en ayant tout de même en tête de viser une égalité numérique selon le genre de mes personnes interrogées, j'ai presque atteint un équilibre entre les hommes (6) et les femmes (7). De plus, comme mon recrutement exigeait d'avoir cinq années d'expérience dans l'industrie afin d'avoir des professionnel.les pouvant avoir un certain recul dans leurs pratiques, mes participant.es avaient entre 7 et 33 ans d'expérience dans l'industrie, soit des personnes âgées entre 27 et 62 ans, mais dont la moitié avait plus de 50 ans et seulement 3 avaient moins de 40 ans³². Curieusement, seules des personnes blanches avec des noms francophones ont été recrutées. Cependant, comme le recrutement n'a pas été particulièrement facile et que l'ethnicité ne faisait pas partie de mes objectifs de recherche, je n'ai pas cherché à combler cette lacune³³. Enfin, l'une des personnes recrutées n'occupait pas au moment de l'entrevue le poste de représentant pharmaceutique, mais agissait à titre de gestionnaire de territoire. Bien que cela ne corresponde pas à mes objectifs de recrutement initiaux, la personne avait travaillé un peu plus de dix années comme représentant et avait obtenu tout récemment le poste de gestionnaire.

Pour ce qui est du lieu de l'entretien, je suggérais d'emblée le domicile des participant.es en spécifiant que l'endroit était propice pour réaliser l'entretien afin de limiter les déplacements

³² L'âge relativement élevé des personnes qui m'ont répondu s'explique possiblement par le fait que ces individus ont davantage de temps libres maintenant que leurs enfants sont rendu.es adultes et connaissent suffisamment bien leur métier pour réussir à intégrer l'entrevue au milieu de leur journée de travail. Cette intuition provient des échanges que j'ai eus avec diverses personnes, n'ayant pas nécessairement abouti à des entrevues, justement à cause de leur horaire chargé.

³³ Je tiens à préciser que cet angle mort n'est pas par désintérêt de la question et aurait probablement été abordé si j'avais recruté quelques personnes d'origines ethniques diverses. Il aurait été également plutôt ambitieux de s'attaquer à cette question dans les contraintes en temps et en ressources des conditions de production d'un mémoire de maîtrise.

des personnes interrogées, d’avoir accès à un endroit calme et silencieux, et enfin d’assurer la confidentialité des échanges. Cet élément s’est révélé particulièrement important alors que plusieurs des participant.es m’ont fait part de leurs craintes par rapport aux révélations potentiellement litigieuses concernant l’industrie qui n’aurait pas bonne figure dans l’opinion publique. Finalement, six des treize entretiens ont été réalisés au domicile des personnes répondantes, trois ont été réalisés dans des salles de travail d’une bibliothèque municipale, un dans le lobby d’un hôtel, un dans un parc et enfin deux ont été réalisés par téléphone.

Tableau 1. Présentation des personnes interrogées					
Pseudonyme ³⁴	Tranche d’âge	Genre	Années d’expérience	Région	Lieu d’entretien
Alain	Plus de 50 ans	Homme	Plus de 20 ans	Laval	Domicile
Béatrice	Moins de 40 ans	Femme	Moins de 10 ans	Québec	Domicile
Claudette	Plus de 50 ans	Femme	Plus de 20 ans	Québec	Domicile
Daniel	40 à 50 ans	Homme	Entre 10 et 20 ans	Laval	Domicile
Émilie	Moins de 40 ans	Femme	Moins de 10 ans	Montréal	Bibliothèque municipale
Fabienne	Plus de 50 ans	Femme	Plus de 20 ans	Laval	Domicile
Gabriel	Moins de 40 ans	Homme	Moins de 10 ans	Montréal	Parc municipal

³⁴ Les noms des individus rencontrés ont été modifiés pour conserver leur anonymat.

Paul	Plus de 50 ans	Homme	Plus de 20 ans	Québec	Lobby d'hôtel
Louise	40 à 50 ans	Femme	Plus de 20 ans	Montréal	Domicile
Karine	Plus de 50 ans	Femme	Plus de 20 ans	Montréal	Bibliothèque municipale
Marius	Plus de 50 ans	Homme	Plus de 20 ans	Québec	Téléphone
Nicole	Plus de 50 ans	Femme	Plus de 20 ans	Montérégie	Bibliothèque municipale
Nicolas	40 à 50 ans	Homme	Plus de 20 ans	Montérégie	Téléphone

3.3.2 Retour sur le processus de sélection.

Comme j'avais affaire avec un type de professionnel précis et qui n'allait pas être particulièrement facile d'approche vu la nature de l'industrie³⁵, je ne me suis pas imposé de critères discriminants sur le plan démographique : je voulais maximiser le nombre de personnes répondantes tout en espérant avoir un échantillon varié, tant sur les plans de l'âge, du genre et de l'ethnicité. Enfin, limité par mes ressources, je me suis imposé comme contrainte de ne pas me déplacer au-delà de 300 kilomètres à partir de Montréal. Cela dit, j'ai dû faire preuve de créativité en multipliant mes méthodes de recrutement.

La première étape a été de communiquer avec différentes associations régionales de représentant.es pharmaceutiques, notamment celles de Laval, Laurentides et Lanaudière

³⁵ Un échange téléphonique avec une personne de comité d'éthique de l'Université de Montréal a confirmé ma présomption à interroger l'industrie pharmaceutique. J'ai dû insister autant auprès du comité d'éthique que dans mes courriels de sollicitation sur le fait que mon projet de recherche ne visait pas à mettre en défaut l'industrie attaquée régulièrement dans les médias, ce qui m'a été d'ailleurs régulièrement rappelé par mes répondant.es comme quoi l'industrie « avait mauvaise presse ». Il était ainsi important de rappeler que les objectifs de la recherche concernaient davantage le rapport au travail que l'industrie pharmaceutique en soi.

(ARMLLL), de la Rive-Sud (ARMRS), de la région de Québec (ARIP) et de l'Estrie (ARMS Estrie). Trois personnes de la région de Québec, deux personnes du secteur de la Rive-Sud ainsi qu'une personne du secteur Laval, Laurentides et Lanaudière ont été rejointes de cette manière. Parallèlement, j'ai tenté de recruter par le réseau social professionnel LinkedIn. Pour ce faire, je me suis abonné au réseau à titre de « *Recruiter* », ce qui me permettait d'envoyer des messages privés à des personnes s'affichant comme représentant.es pharmaceutiques ne faisant pas partie de mon réseau LinkedIn. Seule une personne a été recrutée de cette façon. J'ai également sollicité mon réseau d'interconnaissance afin d'identifier et repérer des représentant.es pharmaceutiques, ce qui m'a permis de recruter quatre personnes. J'ai par ailleurs également procédé à une technique de type « boule de neige » en demandant aux personnes rencontrées de me suggérer des collègues de travail. Deux personnes ont été recrutées de cette manière.

Comme mon recrutement a été réalisé durant la saison estivale, il s'est avéré un peu ardu dans la mesure où plusieurs personnes étaient en vacances et durant le mois de septembre, correspondant au retour des vacances qui est particulièrement occupé pour les représentant.es. Comme je l'ai déjà évoqué, je me suis également buté à une industrie réfractaire aux projets de recherche, justement à cause de la « mauvaise presse ». Plusieurs personnes m'ont d'ailleurs informé qu'elles devaient avoir l'approbation de leurs supérieurs avant d'accepter l'invitation au projet de recherche. Ironiquement, la plupart des personnes rencontrées n'ont pas contacté leurs supérieurs et ont accepté de m'accorder l'entrevue. Il a été particulièrement important d'insister sur le fait que ni les médicaments ni les noms des employeurs n'allaient être nécessaires pour la réalisation de l'entretien, autant dans le courriel de sollicitation que dans l'introduction de l'entrevue. Je réussissais à rassurer les personnes interrogées en leur indiquant que si jamais ils ou elles mentionnaient l'une ou l'autre de ces informations, j'allais systématiquement les retirer du verbatim. Une personne m'a également fait part de ses craintes concernant la sécurité des données de recherche, soulignant les fuites de données personnelles arrivées au courant de l'été 2019³⁶.

³⁶ On parle ici des fuites de données chez Desjardins et Capital One durant l'été 2019.

3.4 Analyse et codage

3.4.1 Quelques notions sur l'analyse qualitative

Parmi les treize entrevues réalisées, les cinq premières ont été retranscrites intégralement, afin de réaliser une écoute analytique de l'enregistrement. Cette préanalyse permet entre autres de repérer les pistes de recherche intéressantes, la confrontation de nos idées de départ, le repérage de récurrences, etc. Elle permet ainsi d'orienter mon attention et par la même occasion de construire une grille analytique permettant d'objectiver mes données (Van Campenhoudt et Quivy, 2011). Quatre autres entretiens, sélectionnés par leur pertinence et la qualité des échanges, ont ensuite été retranscrits quasi intégralement³⁷. Trois entrevues ont été retranscrites de manière partielle, notamment à cause de la répétition de propos déjà évoqués dans les entrevues précédentes, mais également parce que les échanges étaient de moins bonne qualité. Enfin, une entrevue n'a pas du tout été retranscrite, dû à la fois à la récurrence des propos et à la pauvreté des échanges.

Les données discursives construites dans les entretiens réalisés auprès des personnes répondantes ont été analysées afin de faire émerger des logiques sociales et rendre compte de mon objet de recherche, soit le rapport au travail. Pour résumer rapidement, le moment de l'analyse correspond au « chiasme épistémologique » (Hamel, 2010a), c'est-à-dire dans lequel le chercheur opère un changement entre la connaissance de sens commun (savoirs locaux, indigènes) à la connaissance sociologique en ayant recours à des concepts et théories. Ainsi, l'analyse, entreprise centrale dans un travail de recherche scientifique, vise d'abord l'« adéquation empirique » recherchée des sciences sociales ancrée dans leurs données, soit « l'adéquation entre le réel de référence pris comme objet et les interprétations et théorisations

³⁷ Les passages non retranscrits étaient ceux qui n'étaient plus utiles pour répondre aux objectifs de recherche. Si certaines questions visant à cerner le travail concrètement réalisé au quotidien étaient utiles pour comprendre la réalité du travail de ces individus, les réponses sont rapidement devenues répétitives et perdaient de leur intérêt à la retranscription. Également, les questions plus spécifiques portant sur le milieu de la santé sont devenues obsolètes, car j'ai réalisé qu'elles ne répondaient pas adéquatement aux objectifs de recherche, comme mentionné un peu plus tôt.

qu'en propose le chercheur. » (Olivier de Sardan, 2008 : 9, soulignage retiré). Toute la difficulté réside donc dans la rigueur de cette analyse, tout en faisant attention à ne pas faire « violence » aux données par des interprétations erronées, qu'elles soient « surinterprétées » ou « sous-interprétées » (*Ibid.* : 259).

L'analyse des données construites sera l'occasion de faire confronter à la fois les savoirs locaux de mes informateurs à la théorie construite dans le même mouvement. Mon attention comme chercheur sera double dans l'analyse discursive : « [le chercheur] peut s'intéresser soit aux faits objectifs qui sont visés par les propos, soit aux conditions de production de la vérité » (Kaufmann, 2011 : 64). En d'autres mots, cela correspond au « récit de pratiques » objectivées ainsi qu'au sens et aux représentations subjectives du travail.

Pour ce faire, il a fallu orienter mon analyse autour des récurrences propices à faire émerger les logiques sociales communes permettant la construction idéal-typique d'un ou de plusieurs *ethos*. Il fallait également prendre en compte les « cas négatifs », soit les cas qui semblent isolés de mon corpus, pouvant faire émerger des pistes de recherches dans le futur ou encore reformuler ma théorie. Cela dit, si les sociologues qualitatifs suggèrent d'atteindre un point de saturation comme fin de terrain, c'est-à-dire lorsque les entretiens ne produisent plus de nouvelles connaissances, il demeure difficile d'atteindre ce point de saturation dans le cadre d'un mémoire de maîtrise (Bertaux, 2016; Kaufmann, 2011).

L'analyse des données a été réalisé principalement à l'aide du logiciel Atlas.TI, développé à la suite de l'émergence de la « *Grounded Theory* » (Hamel, 2010b), notamment parce que le logiciel permet de construire des concepts à partir des données, grâce aux fonctions de codage, de classage des données et d'analyse transversale d'entretiens retranscrits. Pour le sociologue Jacques Hamel, l'intérêt du logiciel réside non pas tant dans la facilitation de l'analyse des données, mais bien dans l'explicitation obligatoire des étapes de l'analyse, trop souvent négligées par les thésards et étudiants de maîtrise ayant recours aux principes de la « théorisation ancrée ». En effet, selon le chercheur, l'un des problèmes de la théorisation ancrée et plus largement des méthodes qualitatives réside dans le raccourci intellectuel réalisé dans les étapes de recherche : puisque les concepts et théories étaient construits à partir même

des données, il semblait futile pour les étudiants d'en expliciter les étapes d'élaboration analytique. L'intérêt du logiciel est justement de forcer le chercheur à expliciter chaque étape de la conversion des connaissances de sens commun construites dans l'entretien aux connaissances sociologiques à la suite de l'analyse. Pour Pierre Bourdieu, l'étape de l'analyse des données ou le « chiasme épistémologique », correspond ainsi à trois étapes imbriquées dans un même moment, soit « décrire, comprendre et expliquer » (Hamel, 2010a et 2010b). Cela dit, si les processus cognitifs à l'œuvre dans cette triade analytique sont difficilement séparables, le logiciel Atlas.TI

« permet d'observer, voire de déterminer exactement toutes les opérations mentales de l'analyste quand il s'évertue à décrire et à interpréter les données qui sont l'objet d'analyse et à les intégrer au cadre de la connaissance sociologique qui, on l'a noté, s'établit sur le registre de la pensée formelle que représente la théorie. » (Hamel, 2010b : 174)

Brièvement, si le logiciel d'analyse est utile sur l'angle pratique de l'analyse des données retranscrites par le recours à divers outils, il est aussi particulièrement pertinent dans l'explicitation des étapes cognitives en jeu lors de l'analyse. Le logiciel n'a donc pas réalisé le travail à ma place : c'est mon intervention dans les données, la rigueur de mon analyse et l'usage adéquat de concepts et théories qui m'auront permis d'avancer et de réaliser un travail de recherche de qualité.

3.4.2 Le travail de codage

Mon travail d'analyse a débuté avec la sélection d'entretiens jugés les plus pertinents et propices à la construction d'*ethos* idéal-typique. Ces entretiens ont été sélectionnés justement par la richesse des échanges et l'aisance à construire des *ethos* du travail afin de répondre aux objectifs de la recherche. Cette première étape de l'analyse, inspirée des travaux du sociologue allemand Siegfried Kracauer dans son ouvrage *Les employés*³⁸ (2012[1930]), présente en profondeur un entretien unique en tant qu'objet d'analyse. En déconstruisant l'entretien en le remaniant de manière analytique, il est possible d'en dégager les grands traits pouvant nous aider à construire

³⁸ Cette forme d'analyse et de présentation de résultats a inspiré d'autres mémoires de maîtrise. Je pense entre autres au mémoire d'Élise Dumont-Lagacé directement lié à la démarche de Kracauer, intitulé *Les employés : excursion sociologique dans le monde de la gestion des ressources humaines* (Dumont-Lagacé, 2013) ou encore au mémoire de Laurence Hamel-Roy (2018) qui reprend également ces principes.

une forme idéal-typique d'un *ethos* du travail. En ce sens, l'entretien d'une seule personne n'est considéré non pas comme un amas de phrases pouvant être arrachées à son locuteur, comme il est possible de le voir dans certaines démarches de recherche employant l'entrevue semi-dirigée, mais bien de se rapprocher de l'entretien en tant qu' « unité de sens », soit un objet dans sa totalité qui donne un sens plus significatif au dialogue. De cette manière, j'ai pu construire trois idéaux-types d'*ethos* du travail qui ont formé mon socle d'analyse. C'est d'ailleurs principalement avec l'un de ces entretiens que j'ai construit mon codage avec le logiciel Atlas.ti. Pour le codage à l'aide du logiciel, j'ai cerné les éléments clés pouvant être propices à tracer les traits fondateurs du portrait de mes *ethos*. L'objectif de ce travail de codage vise « à nommer la logique sous-jacente, le phénomène traversant l'expérience ou le comportement des acteurs », dans un type d' « analyse à l'aide de catégories conceptualisantes » (Paillé et Mucchielli, 2012). Cette manière de procéder se rapproche des principes de la *grounded theory* selon laquelle la grille d'analyse ou les codes ne sont pas décidés d'avance, mais bien construits au fur et à mesure de l'analyse du matériau.

Suivant le fil de l'entrevue, mes premiers codes concernaient les étapes de vie précédant l'entrée en poste comme représentant.e pharmaceutique : j'ai orienté mon codage vers les formes de socialisation parentales (« Que faisaient vos parents comme travail? »), le choix de la formation académique et le processus d'embauche. Cela visait principalement à restituer les motivations à aboutir comme représentant.e pharmaceutique. Mes codes suivants furent davantage orientés vers l'actualité du travail, décrivant par exemple les relations entre collègues et avec les patrons et l'identification à l'entreprise. J'espérais voir émerger de cette section une idée générale des rapports sociaux de l'individu : est-ce que la personne considère ses collègues comme des concurrents, des amis ou de simples collègues de travail? ; ou encore est-ce que cette personne a une forte identification à l'entreprise et adhère à ses valeurs ou au contraire garde une certaine distance? La dernière section de l'entretien visait à faire preuve de réflexivité dans l'emploi et à réfléchir sur certains éléments clés tels que la conciliation travail-famille, ce qui est aimé ou pas dans le travail et la place du travail que celui-ci occupe dans la vie. Le codage de cette section avait pour objectif principal de restituer la valeur du travail dans la vie des personnes interrogées.

Enfin, comme l'analyse de l'*ethos* du travail ne peut se faire sans une contextualisation économique et politique, deux codes visaient justement à repérer les changements dans l'industrie ou encore les aléas du marché. L'industrie étant très « dynamique » (Entrevue avec Daniel) par ses multiples restructurations, elle est favorable à générer de l'insécurité face à l'emploi des personnes interrogées. La manière de réagir à cette insécurité est très diversifiée et a le potentiel d'en dire longuement sur l'*ethos* du travail de la personne interrogée. Un dernier code a été utilisé pour cerner tout ce qui était du ressort du « développement personnel »³⁹, soit le recours à la formation continue, l'intérêt de poursuivre des études ou autres activités à l'extérieur du travail. Ces derniers codes, en proximité avec des questions de ma grille d'entretien, sont tout de même apparus un peu partout dans mes entretiens, de manière souvent spontanée. Ils se sont révélés particulièrement riches de sens pour la construction de mes *ethos*.

Pour terminer, le troisième chapitre de ce mémoire avait pour objectif de présenter les préceptes de l'épistémologie qualitative, de l'entretien semi-dirigé et du travail analytique du matériau. Au fil de ce chapitre, j'ai également eu l'occasion de présenter brièvement mon travail de terrain, comment j'ai recruté mes participant.es ainsi que de faire un portrait de mon corpus d'analyse. Cela me permet d'enchaîner avec le dernier chapitre qui présente les résultats de mon analyse.

³⁹ L'appellation « développement personnel » a été utilisée par l'une de mes personnes répondantes. Elle est ici chargée de sens puisqu'elle fait référence au langage managérial qui insiste sur l'idée que l'individu au travail a le devoir de se développer, aller chercher des compétences utiles à soi-même – surtout dans un contexte professionnel –, bref de ne pas « faire de surplace », d'être dynamique, etc. Dardot et Laval octroient une partie de leur chapitre de *La fabrique du sujet néolibéral* à ce sujet (Dardot et Laval, 2009). Il est possible également de consulter l'ouvrage de Robert Castel intitulé *La gestion des risques : de l'antipsychiatrie à l'après-psychanalyse* (2016[1981]). Il accorde un chapitre à la « nouvelle culture psychologique » et fait état d'une psychologie positive, soit non pas thérapeutique dans le sens de guérir des maux, mais dans le sens de développer son potentiel intérieur, « découvrir » des compétences qui seraient cachées dans sa psyché. Sans coïncidence, son analyse fait référence aux théories du capital humain de Gary S. Becker, longuement discutées au premier chapitre.

Chapitre 4 : Présentation et analyse des résultats

Ce quatrième et dernier chapitre a pour objectif de présenter les résultats de la démarche de terrain construit à partir de l'analyse des entretiens semi-dirigés réalisés. Cette démarche d'analyse se fera en deux temps : d'abord, des entretiens seront longuement présentés afin d'en construire des *ethos* idéal-typiques d'un rapport au travail. Dans la seconde partie, je reviendrai sur ces *ethos* en amorçant le dialogue avec les autres entretiens réalisés, mais non retenus dans la première partie, ce qui me permettra de nuancer ou de soutenir certains propos.

À l'instar de ce que j'ai évoqué au troisième chapitre, j'ai eu l'occasion de repérer quatre entretiens sélectionnés pour leur richesse et leur caractère « complet », dans la mesure où de nombreux éléments de la situation d'entretien permettaient d'en construire un portrait idéal-typique. De ces quatre entretiens, j'ai pu construire trois *ethos*⁴⁰ qui me semblent être révélateurs d'une partie de la réalité du travail aujourd'hui. Afin de guider le lecteur ou la lectrice au long de ce chapitre, j'ai organisé la démonstration des *ethos* en débutant d'abord par quelques mots sur les éléments clés à retenir pour suivre efficacement le fil argumentatif. Ensuite, je présente l'entretien en suivant généralement l'ordre chronologique dans lequel il a été réalisé et en exposant les extraits de verbatims pouvant soutenir l'argumentaire final. Je conclus enfin la présentation des idéaux-types en revenant sur les points saillants qui ont émergé durant l'entretien afin d'en réaliser une analyse davantage aboutie.

4.1 Présentation des idéaux-types

Des trois idéaux-types construits dans cette recherche, si les deux premiers se rapprochent fortement de la figure du sujet néolibéral de Dardot et Laval, le troisième s'en distingue fortement, affichant un rapport presque strictement instrumental à l'activité de travail, duquel

⁴⁰ Deux *ethos* ont été à partir d'un seul entretien chacun alors que le troisième *ethos* a été construit à partir de deux entretiens.

on peut aisément aménager son horaire afin de répondre aux besoins de sa famille. Dans l'ensemble de mon corpus d'entretien, j'ai rencontré davantage d'individus se rapprochant de ce troisième idéal-type, ce qui permet de nuancer le portrait que Dardot et Laval des réalités du travail à l'ère du néolibéralisme.

D'abord, le premier idéal-type, identifié comme « le compétitif », se rapproche fortement de la figure du sujet néolibéral évoquée par ces auteurs. Cependant, à la lecture de son discours, on comprend que sa tendance à la compétition semble provenir de la socialisation, à travers le sport et l'emploi de ses parents, sans nécessairement être un *ethos* découlant d'une internalisation des contraintes du marché. Le second idéal-type, que j'ai identifié comme étant le modèle du « carriériste », incarne un individu qui se rapproche également du sujet néolibéral, mais qui affiche davantage un *ethos* issu des réalités du travail du néolibéralisme. Le troisième idéal-type, dit « le familial », affiche un intérêt marqué pour la conciliation travail-famille. Comme je l'ai évoqué un peu plus tôt, le travail, dans ce cas, n'est perçu comme important que dans la mesure où il fournit les moyens pour assurer sa propre subsistance et celle de sa famille. Loin du sujet néolibéral, ce type de travailleur se n'est pas du tout animé par la compétition et la concurrence et semble occuper son emploi d'abord et avant tout à cause des avantages pécuniaires qu'il est en mesure d'en retirer.

4.1.1 Le compétitif

Le « compétitif » constitue le premier idéal-type que je souhaite présenter dans ce chapitre. Celui-ci est un individu dont la compétition le « *drive* », qui carbure au dépassement de soi et à l'accomplissement d'objectifs. Idéal-type se rapprochant le plus de la figure de l'entrepreneur de soi ou du « sujet néolibéral » présenté au premier chapitre, le compétitif souhaite performer dans toutes les facettes de son existence, cet état d'esprit correspond à sa « nature » personnelle. Il souhaite gravir les échelons dans une entreprise qui lui offrira une opportunité d'avancement de carrière. Il considère ses activités personnelles non seulement comme une manière de se développer personnellement, mais également comme l'occasion de se perfectionner de manière à progresser dans sa carrière professionnelle. Sans avoir d'attachement particulier ou de loyauté pour un employeur en particulier, il entretient *sa propre*

crédibilité dans l'industrie, auprès de ses clients, crédibilité à laquelle il accorde une grande importance notamment parce qu'elle lui amène une sécurité d'emploi. De plus, le secteur pharmaceutique se caractérise par le « dynamisme incroyable de l'industrie » (Entrevue avec Daniel), prenant formes sous de multiples restructurations, rachats d'entreprises et échéances de médicaments. Ces retentissements ont pour conséquence des mises à pied régulières causant un important roulement de personnel et une insécurité permanente : « Il n'y a pas une année, je pense, depuis 16 ans qu'il n'y a pas eu un Noël où on n'était pas sûrs s'il pouvait y avoir des postes de coupés » (Entrevue avec Daniel). Cependant, le compétitif ne vit pas cette insécurité d'emploi, contrairement aux autres personnes rencontrées, car ses performances personnelles lui fournissent son propre filet social. Si celui-ci constitue l'idéal-type que je croyais rencontrer le plus souvent en sélectionnant le milieu de la représentation pharmaceutique, notamment parce que les employeurs encouragent leurs représentant.es à adopter l'*ethos* de l'entrepreneur, force m'a été de constater qu'une seule des personnes interrogées correspondait entièrement à cet *ethos*, qui, selon mon analyse à suivre, semble avoir été adopté bien avant son entrée dans l'industrie.

La présentation de cet idéal-type se limite donc à une seule entrevue, d'une durée d'un peu moins de cinquante minutes, mais qui fut d'une richesse étonnante. Allumé, Gabriel avait une réflexivité certaine vis-à-vis son rapport au travail que je n'ai pas nécessairement perçu dans la majorité de mes entretiens. Capable de réfléchir sur sa propre pratique et sur ses propres motivations, il m'a permis de réaliser cette courte entrevue, qui finalement, s'est avérée être l'une des plus intéressantes.

4.1.1.1 La situation d'entretien avec Gabriel

J'ai rencontré Gabriel dans un parc de Montréal un vendredi avant-midi du mois d'août. Âgé dans la mi-trentaine, il était simplement vêtu d'un chandail à manches courtes et d'un short de jeans et a tenu à m'informer qu'il était heureux de pouvoir m'offrir cette entrevue. Outre le fait être heureux de me rendre service, il ne se sentait « absolument pas coupable de cela », de prendre le temps de me rencontrer un jour de semaine, car il a travaillé fort en début d'année pour se permettre de prendre ça « *chill* et relax » certaines journées. Gabriel est né de parents « qui ont été principalement et pendant quasiment toute leur carrière dans le commerce [...]

c'est un milieu dans lequel [il a] baigné naturellement ». Intéressé très tôt aux « sciences », ses « aptitudes sociales naturelles plutôt innées et acquises par peut-être hérédité » l'ont cependant amené à s'éloigner d'une carrière scientifique, car il ne se voyait pas « être un rat de laboratoire derrière une paillasse ou un microscope ». Il rapporte également qu'il a grandi dans un milieu où ses parents se sont limités à s'assurer qu'il soit « heureux », qu'il aime faire ce qu'il fait dans la vie, mais l'ont par ailleurs encouragé à « aller le plus loin possible dans les études ». Gabriel a donc plutôt choisi de faire une formation universitaire bidisciplinaire. Il a ainsi fait deux années de biochimie et une année de « développement de marché industriel », ce qui lui permettait d'allier ses intérêts scientifiques à ses intérêts pour le commerce et, à terme, de pouvoir mobiliser ses habiletés sociales dans l'objectif de devenir représentant pharmaceutique. Intéressé d'emblée par cette industrie, il a cependant travaillé dans le secteur de la consultance environnementale « par opportunité » avant de commencer à travailler comme représentant pharmaceutique. Il fait maintenant ce travail depuis un peu moins de dix ans. Évoquant son entretien d'embauche initial, il souligne les diverses compétences attendues de lui et ce qui lui a permis de se faire remarquer :

« [D]es facultés sociales, des habiletés sociales quand même, d'entregent, de pouvoir de persuasion, de capacité aussi de pouvoir analyser des performances [...] savoir établir un plan d'affaires, voilà des choses comme ça. [...] puis ce qui ne nuit pas, c'est un peu ce que j'ai, c'est-à-dire le background scientifique, technique, ça c'est quand même un vrai plus, dans ma situation j'te dirais que ça me distingue un peu du profil classique [...] Donc j'te dirais moi qu'avec mon background scientifique, c'est relativement facile pour moi de me trouver une *job*. » (Gabriel)

Dans cet extrait de mon entrevue avec lui, deux éléments particulièrement intéressants attirent l'attention : d'abord, il souligne la capacité à analyser soi-même ses performances afin d'une part, de se dépasser personnellement et d'autre part, d'adopter une posture compétitive attendue par l'employeur. Ensuite, il souligne et reconnaît que son profil bidisciplinaire lui permet de se distinguer des autres possédant un « profil classique », c'est-à-dire d'une seule discipline d'étude. Ainsi, plusieurs des personnes interrogées ont souligné qu'il y a en fait deux profils classiques, soit les bachelier-ères détenant une formation issue des sciences connexes à la pharmacologie telle que la biologie, la chimie, biochimie, microbiologie ou encore des

bachelier-ères avec une formation en administration, marketing, développement d'affaires. L'intérêt de son affirmation repose ainsi sur le fait qu'il se considère lui-même comme quelqu'un qui dit se « distinguer un peu du profil classique », élément sur lequel il va renchérir plus loin dans l'entretien. En effet, ces caractères de distinction et de performance sont à nouveau mobilisés lorsqu'il évoque son salaire. Avec un salaire de plus de 110 000\$ annuellement incluant ses bonus, il se dit « extrêmement privilégié » et reconnaît tout de même se retrouver « en haut du panier » en comparant son salaire avec ses collègues. Il explique par ailleurs en grande partie sa rémunération élevée par la manière dont il négocie son salaire, argumentée par ses performances et la capacité à produire une valeur ajoutée à son travail.

Le fait que j'ai un gros *background* scientifique doit certainement les orienter; puis mon ancienneté un petit peu, ça fait quand même presque dix ans que je fais ça. Peut-être que je me vends bien moi aussi [...] tu es payé comme tu négocies han? C'est sûr, je sais ce que je vauds sur le marché et puis je sais que je suis bon et je sais que je performe. Puis je peux le démontrer par des performances que j'ai eues auparavant. Donc voilà. Puis d'ailleurs je performe encore, je suis dans les *top* performeurs dans mon labo. (Gabriel)

Ses performances personnelles, qui lui permettent d'accéder à un meilleur salaire, peuvent être interprétées comme une manière de se donner une identité professionnelle contribuant à le distinguer sur le marché de l'emploi. Il affirme également que sa prédisposition à la performance provient d'une « exigence personnelle de réussir ». Il se considère en quelque sorte comme un « *brand* », un « produit » au service d'une entreprise de l'industrie pharmaceutique :

« [J]e me vois plus comme un produit moi-même qui est mis au service d'un laboratoire plus que le laboratoire qui m'embauche [...] je suis un *brand* [...] je suis un influenceur au service d'un labo, mais que demain je peux très bien être au service d'un autre labo et moi je ne veux pas perdre [ma] crédibilité. [...] J'ai un réseau de médecin, qui est mon réseau, que je travaille et que j'essaie de travailler le mieux possible avec les moyens qu'on me donne. » (Gabriel)

De cet extrait, on comprend dès lors que Gabriel octroie une importance majeure à sa propre réputation, sa propre crédibilité auprès de son réseau personnel de médecins qu'il développe, tel un réseau de clients lui appartenant. Si jamais Gabriel change d'employeur et conserve son

champ thérapeutique, il conserve ses clients, ce qui représente une valeur considérable aux yeux des différents employeurs⁴¹.

Bien que Gabriel n'ait pas explicitement indiqué cette réalité, on comprend très bien que cela pourrait éventuellement s'appliquer à sa personne, car il sait très bien qu'il est un des « *tops performeurs* » chez son employeur. On constate par ailleurs qu'il n'a guère de sentiments d'attachement ou de loyauté envers son employeur, bref qu'il est aujourd'hui embauché par un « labo », mais que demain il pourrait travailler sans problème pour un autre « labo ».

Il considère ainsi son rapport salarial comme un partenariat d'affaires dans lequel le rôle de l'employeur se limite à te « donne[r] accès à beaucoup d'outils » tirés de leurs « services marketing très efficaces et très inventifs ». À titre de personne qui « exerce son libre-arbitre », son rôle consiste « à en prendre et en laisser » selon leur degré de pertinence. Il est d'ailleurs très explicite sur le fait qu'il est un véritable entrepreneur :

« Moi j'ai un profil d'entrepreneur. C'est une *job* où tu peux être ton propre entrepreneur. Tu sais, t'as ton portefeuille de produits que tu dois faire vivre auprès d'une cible de médecins et puis t'sais voilà les clés de ton auto, voilà tes outils marketing que tu peux commander puis aweille... "vas-y le grand, fesse fort" ». (Gabriel)

Il est également intéressant de souligner comment il anticipe et décrit un éventuel conflit avec son employeur dans lequel ce dernier en viendrait à exiger des méthodes de travail que Gabriel voudrait refuser parce que ça le confronte dans ses valeurs et sa crédibilité professionnelle, ce qui renforce l'idée qu'il considère son rapport salarial tel un partenariat : « si moi ça me confronte au niveau de à la fois mon éthique et ma crédibilité, ce sera un non. Et après c'est soit ils sont ok avec ça et soit on se sépare là. ». Gabriel recherche ainsi un degré élevé d'autonomie dans son travail - « ce que j'aime le plus, c'est que t'es hyperindépendant » -, un contrôle important des méthodes de travail employées qui sont « non-négociables », car c'est sa crédibilité, ses performances qui lui importent, plus que celles de son employeur. Ainsi, lorsque son patron vient l'observer dans son travail dans l'objectif d'évaluer son travail en

⁴¹ Il a été d'ailleurs souligné dans une autre entrevue qu'il était courant que des entreprises tentent d'aller « acheter » les représentant.es des entreprises concurrentes pour acquérir tant son réseau de clients que ses performances de vente.

l'accompagnant dans sa voiture à ses rendez-vous avec les professionnels de la santé, il a été le seul représentant à me dire qu'il n'adaptait pas du tout son discours, car « [il n'est] pas là pour l'impressionner », ce qui témoigne ainsi encore une fois de son désir d'autonomie par rapport à ses supérieurs.

Hormis cette volonté d'indépendance nécessaire au bon fonctionnement de son travail, Gabriel souhaite par ailleurs « performer avec les outils qu'on lui fournit ». Ainsi, la notion de performance soulignée par Gabriel en début d'entretien, s'avère aussi utile pour bien saisir l'essence même de ce premier idéal-type. En effet, Gabriel considère que son travail consiste à « performer et [à] gagner des parts de marché » face à des concurrents, c'est-à-dire les représentants des autres entreprises dans son champ thérapeutique. Il affirme à leur sujet que certains prennent trop la compétition à cœur et qu'au contraire, lui respecte ses concurrents. À cet égard, il insiste sur son côté « *fair play* » en évoquant son respect des règles, mais surtout les règles du *jeu*. Son travail est d'une certaine manière un jeu, une *compétition* qu'il n'hésite pas comparer à la performance sportive, mentionnant du même coup que le salaire est secondaire :

« G : C'est ma nature là, je suis comme ça dans le sport, je suis comme ça dans le boulot, ça me stimule, le fait d'atteindre un objectif, de le dépasser, c'est hyper satisfaisant quoi. C'est tout. C'est sûr que la rémunération, y'a un bonus, mais ce n'est pas...

I : ce n'est pas le principal motivateur

G : Moi c'est plus me réaliser là. Personnellement.

I : Et ça c'est important pour toi?

G : Ouais vraiment. Je ne pourrais pas rester à une *job* ou je ne performe pas. Si je fais un parallèle au sport, le basket là, je suis [mauvais] au basket, je ne ferais jamais de basket de ma vie.»

Pour résumer brièvement les deux extraits exposés précédemment, on comprend que Gabriel est un individu qui recherche la performance dans son travail, car cela correspond à sa nature personnelle et parce que c'est une source de réalisation de soi. En soulignant l'aspect compétitif de son travail, il présente un parallèle avec le sport l'amenant à discuter de ses activités personnelles à l'extérieur du travail. Il m'a ainsi évoqué par exemple qu'il était très bon au

badminton, mais également au soccer, sport pour lequel il *coach* depuis quelques années. Cette activité bénévole lui procure beaucoup de plaisir et le sentiment de réaliser « sa nature », notamment par sa proximité avec la compétition. En somme, pour Gabriel, l'espace de compétition ne se limite pas au travail, mais recherche également ce type d'environnement dans ses activités personnelles, comme le montre cet extrait suivant :

« [J]e *coach* un niveau très compétitif au soccer. Et j'ai beaucoup de plaisir à faire réussir les autres là. Je sais que j'ai ce qui faut pour le faire. Puis je sais que je peux aller chercher beaucoup de plaisir et de réalisation personnelle là-dedans. Le jour où cette *job* de représentant ne me comblera pas suffisamment. Je sais que je vais avoir besoin de ça. Pour aller me combler. Tu sais t'es jamais satisfait là. Faut toujours que t'ailles chercher des trucs en plus. Je sais qu'un jour ou l'autre je vais avoir besoin de ça pour m'épanouir là, professionnellement parlant. » (Gabriel)

C'est en discutant de ses motivations à devenir gestionnaire qu'il a commencé à discuter de son rôle d'entraîneur au soccer. Pour lui, le *coaching* lui permet également de le nourrir et de le former à devenir un meilleur gestionnaire, car cela le met en situation de développer des compétences telles que le *leadership* : « c'est un petit labo pour moi pour exercer mon *leadership* tu sais... c'est là que tu vois, spontanément on t'appelle *coach*, tu inspires des gens puis tu vois que t'as de l'influence sur des gens ». De cette manière, Gabriel présente très bien ses motivations à être entraîneur et comment ses activités personnelles peuvent contribuer à son développement professionnel. Cela dit, ce développement personnel n'est même pas réalisé en fonction d'un objectif précis, mais au moins il sera prêt pour « saisir les opportunités quand elles se présenteront ».

Interrogé sur son futur professionnel, Gabriel mentionne donc vouloir devenir gestionnaire dans l'industrie pharmaceutique afin de *coacher* et exercer son *leadership*, son influence auprès de son *équipe* de représentant. Il attendra les opportunités qui s'offrent à lui en travaillant fort et en démontrant qu'il est un performeur, qu'il souhaite se dépasser continuellement et qu'il est constamment à la recherche de nouveaux défis tant pour se satisfaire personnellement que professionnellement. Cela dit, il estime « [qu'il] a encore 10 ou 15 ans de boulot devant [lui] », car le « le *pipeline* de brevets est quand même assez intéressant » - et donc que son emploi au sein de cette entreprise est protégé par les brevets qui seront à échéance dans une dizaine

d'années -, mais que pour le reste, il n'a « aucune idée » de ce qui l'attend. On le sent toutefois très confiant concernant son avenir professionnel et il semble n'avoir aucune crainte à cet égard malgré les chambardements fréquents dans l'industrie pharmaceutique.

4.1.1.2 Retour analytique sur l'entretien avec Gabriel

De cet unique entretien, je crois que suffisamment d'éléments importants sont ressortis et me permettent de construire ce premier idéal-type qu'est le compétitif. En revenant sur ces éléments-clés de l'entretien, il est possible de dégager divers traits formant un véritable *ethos* du travailleur. En débutant par des questions sur son parcours personnel et familial, on comprend qu'il n'est pas arrivé par hasard comme représentant pharmaceutique, ayant un sens du commerce qui provenait de ses parents et des aptitudes sociales « innées ou acquises » en plus de son intérêt pour les sciences naturelles. En complétant sa formation à la fois en biochimie et en développement d'affaires industrielles, il démontre très tôt son intérêt à travailler dans une industrie qui allie ses intérêts scientifiques et commerciaux. Le métier de représentant pharmaceutique semble ainsi *naturel* pour lui⁴².

Au moment où je lui demande de me parler de son processus d'embauche et plus précisément des compétences recherchées pour devenir représentant pharmaceutique, on comprend rapidement qu'il se considère véritablement comme une petite entreprise qui entretient des partenariats d'affaires avec de plus grandes entreprises, soit les employeurs. En effet, deux éléments ont attiré mon attention : la capacité à analyser ses propres performances ainsi que la capacité à se distinguer dans le marché de l'emploi. Ces éléments, qui peuvent sembler banals au premier regard, vont davantage être développés tout au long de l'entretien. D'abord, Gabriel considère les performances individuelles comme étant d'une importance très élevée et indique même que ses motivations à performer ne sont pas tant de l'ordre de l'appât du gain – obtenir un meilleur salaire – mais bien d'une tendance naturelle à bien performer.

⁴² Il est d'ailleurs l'un des seuls à m'avoir clairement indiqué sa volonté de travailler comme représentant pharmaceutique à la fin de ses études.

Ce qui est également intéressant de souligner dans cette capacité à analyser ses propres performances, c'est l'autoévaluation lui permettant lui-même d'ajuster le tir, sans attendre l'évaluation d'un supérieur. Le contrôle de soi dans une optique de performance est permanent, car il a accès aux indicateurs de performance en tout temps. Cela ne signifie pas nécessairement qu'il consulte à tout moment ces indicateurs, mais le souci de ses propres performances, souligné à maintes reprises par Gabriel, témoigne d'un changement de paradigme dans la gestion de personnel chez les salarié.es d'une entreprise. L'autocontrôle des salarié.es donne l'impression qu'on ne travaille plus tant pour une entreprise, mais qu'on travaille pour soi et que le management n'est plus aussi présent pour exercer sa domination dans sa structure hiérarchique.

À ce propos – et pour revenir sur sa capacité à se distinguer sur le marché de l'emploi – Gabriel adopte un discours qui est tout à fait conforme à la philosophie libérale : l'emploi qui se constitue en « marché » est un milieu virtuel dans lequel des employeurs contractants et des employés contractuels en viennent à un accord pour un travail donné en échange d'un salaire négocié par les deux parties qui se veulent égales. La relation de subordination salariale est ainsi évacuée, car si le salaire ou les conditions sont insuffisants, c'est qu'elles correspondent aux « lois » économiques de l'offre et de la demande considérées comme justes, ou encore parce que ces conditions sont mal négociées et que l'employé.e n'a alors qu'à quitter son emploi pour un autre s'il ou elle demeure insatisfait.e.

Dans cet esprit, la capacité à se distinguer sur le marché de l'emploi provient alors de la capacité à se distinguer des autres personnes contractuelles en concurrence pour les mêmes contrats de travail. Autrement dit, en se distinguant des autres sur le marché, on devient soi-même plus attrayant.es, on facilite alors son embauche et on attire de meilleurs salaires. Gabriel fait allusion à ce marché de l'emploi où le travailleur est vu comme une marchandise parmi d'autres s'échangeant selon les « lois du marché » en affirmant se considérer lui-même comme un « produit », un « *brand* » qui a une valeur sur le marché de l'emploi et en soulignant le fait qu'il détient des actifs attrayants pour les employeurs de l'industrie pharmaceutique. Comme il a tenu à le souligner, Gabriel détient son réseau de clients, qu'il connaît bien, et qu'il sait entretenir de bonnes relations d'affaires, ce qui permet à son employeur de profiter de la «

valeur ajoutée » découlant de ses capacités personnelles et de son « *background* scientifique » permettant de vendre plus de marchandises et de réaliser de meilleurs profits.

Se recoupe ensuite la notion de performance représentant l'essence même de son existence, « c'est dans ma nature ». S'il est très probable que cette exigence de performance ne provient pas nécessairement de l'emploi occupé, mais plutôt d'activités réalisées dans l'enfance et de sa socialisation, il n'en demeure pas moins qu'elle contribue énormément à sa réussite personnelle et à sa capacité à se distinguer sur le marché de l'emploi. En somme, le « sujet néolibéral » est un individu de performance ne se traduisant pas nécessairement par un assujettissement produit par le marché de l'emploi basé sur la concurrence. C'est aussi parce qu'il récompense fortement les individus qui souhaitent performer et qui en recherchent des manières de performer comme Gabriel, qui semble avoir acquis cet intérêt davantage par sa socialisation que par un assujettissement aux normes néolibérales. De ce fait, il est « en haut du panier » dans l'échelle salariale dû à ses performances individuelles et il est activement à la recherche de compétition qu'il retrouve dans ses activités personnelles de *coach* de soccer. Cependant, on retrace dans son discours que l'attirance qui l'habite pour les milieux compétitifs provient plus vraisemblablement des sports de compétition qu'il a pratiqués plus jeune et possiblement de ses parents qui ont travaillé dans le commerce.

Cela dit, on notera que cette mention de son rôle d'entraîneur de soccer a émergé lors de la discussion sur son futur professionnel au cours de laquelle il a indiqué vouloir devenir gestionnaire. Cette section de l'entretien s'est avérée très intéressante dans la mesure où il a indiqué non seulement sa motivation à gravir les échelons et faire progresser sa carrière, mais également qu'il considère cette expérience d'entraîneur comme une activité de développement personnel faisant fructifier son « capital humain » pour reprendre le langage de Gary Becker. En s'investissant dans une activité telle que le *coaching*, cela lui permet du même coup d'investir dans sa propre personne en exerçant ses compétences afin devenir un meilleur gestionnaire dans sa vie professionnelle, ce qui contribuera aussi à faire avancer sa carrière.

En somme, l'idéal-type du compétitif est un individu qui joue pleinement les règles du jeu du marché de l'emploi. De nature compétitive, il adhère aisément aux préceptes d'un mode de vie

basé sur la concurrence et n'hésite pas trouver des manières de se distinguer. Confiant en ses moyens, il ne vit pas d'insécurité par rapport à son emploi, car il performe très bien dans son travail et qu'il arrive ainsi à se distinguer de ses concurrents sur les marchés du travail. Même s'il en venait à perdre son emploi à la suite d'une restructuration, il estime que « c'est relativement facile pour [lui] de se trouver une *job* ». Par ailleurs, pour le compétitif, la relation salariale n'est pas vécue comme une relation de subordination traversée par un sentiment de redevabilité à son employeur: elle est plutôt vécue comme un partenariat d'affaires entre deux parties qui s'entendent sur un contrat. On notera enfin, comme je viens de l'étayer, que cet idéal-type semble plus caractéristique d'une réalité masculine qu'on pourrait expliquer par la socialisation – par exemple le désir de compétition associé à la masculinité – et par la structure patriarcale de nos sociétés qui rend plus difficile la progression en carrière des femmes si l'on se fie aux élaborations théoriques de Brown (2015). Je reviendrai sur ce point plus tard dans ce chapitre.

4.1.2 La carriériste

Le second idéal-type que je souhaite présenter a lui aussi été construit à partir d'un seul entretien. Cet entretien a été marqué par des difficultés relatives à la faible démonstration de réflexivité de la personne répondante, ce qui se manifestait notamment par des réponses courtes et évasives⁴³. Malgré ces difficultés, l'entretien s'est avéré hautement pertinent notamment par sa proximité avec le premier idéal-type se rapprochant du sujet néolibéral, mais aussi parce que la différence avec ce dernier est suffisante pour les distinguer.

En effet, la personne interrogée, Karine, a de nombreuses caractéristiques permettant d'assimiler son rapport au travail au modèle néolibéral, c'est-à-dire la valorisation de sa propre carrière et de son propre développement personnel, mais également la forte identification au travail. Karine se distingue cependant de Gabriel, par une certaine acceptation du rapport salarial. Celle-ci accepte la subordination inhérente au rapport salarial et ne se conçoit pas du

⁴³ Fait à souligner, ceci explique notamment que j'ai dû la rappeler quelques semaines après l'entretien afin d'approfondir certains éléments.

tout comme un « produit » ou un *brand*. Elle semble ainsi se retrouver au confluent de la travailleuse héritière du modèle « fordiste - qui acceptait pleinement sa condition de salariée et dont la sécurité d'emploi était garantie - car « dans le temps de nos parents, les gens avaient des emplois à vie quasiment là, ils restaient dans la même entreprise à vie » - et de la travailleuse néolibérale qui vit dans la constante insécurité d'emploi et doit, pour éviter cet écueil, travailler efficacement et de manière permanente de manière à prouver qu'elle amène quelque chose de nouveau à l'entreprise. En somme, « [elle] essaie vraiment d'être une bonne employée et de démontrer de la motivation et de montrer qu'[elle] peu[t] amener quelque chose là ».

Ce second idéal-type est donc intéressant pour montrer la « transition » dans l'*ethos* de travail, car âgée d'une cinquantaine d'années, Karine a commencé sa carrière vers la fin des années 1980, à une époque où la rationalité néolibérale n'en était qu'à ses balbutiements et commençait à peine à exercer une influence sur les politiques publiques des gouvernements et les méthodes managériales⁴⁴.

4.1.2.1 La situation d'entretien avec Karine

J'ai rencontré Karine à la fin d'une journée de travail du mois de septembre dans une bibliothèque municipale située près de son domicile. Vêtue d'un tailleur, des talons hauts et portant un sac à main de marque, elle m'a dès les premiers instants de notre rencontre fait penser au type de représentante qui aime afficher leur goût du luxe et dont on m'avait fait le portrait dans une entrevue précédente :

« j'ai des collègues, elles ont des sacs Mikael Kors avec le gros écusson [...] des gros talons hauts *clac clac* tu sais les bijoux [...] t'as l'air d'être cette image-là, on a tellement d'argent, regardez les bijoux, les souliers, les sacs à main. Tu sais, tu le vois [qu'elles sont des représentantes pharmaceutiques], c'est presque en néon là. » (Louise)

Évidemment affirmé avec une pointe d'humour, cette personne préférerait justement s'habiller plus sobrement et de ne pas être reconnue comme représentante par les patient.es croisé.es

⁴⁴ Dans la présentation du troisième idéal-type, que je présenterai après celui-ci, j'aurai justement l'occasion d'illustrer un *ethos* du travail se rapprochant davantage de celui du fordisme avec des entretiens réalisés avec des individus d'un âge similaire.

dans les cliniques. J'avais donc devant moi l'une de ces représentantes exhibant son goût pour le luxe, mais qui désirait néanmoins me rencontrer dans une bibliothèque publique, un endroit où, visiblement, elle n'avait pas mis les pieds depuis longtemps. Nous nous sommes installés dans une salle de travail réservée au préalable afin de commencer l'entrevue.

Karine est née sur une ferme d'un père fermier et d'une mère couturière. Elle souligne que ses parents n'avaient pas d'aspirations professionnelles particulières pour leurs enfants et qu'ils lui ont laissé le champ libre afin d'orienter son futur professionnel. La décision de se retrouver dans le milieu de la santé est selon elle, motivée par une expérience de l'enfance. À la suite d'un évènement particulièrement stressant, des boutons lui ont poussé sur les mains. Elle est alors allée rencontrer une dermatologue pour lui expliquer son problème : le seul fait de raconter son expérience négative aurait été suffisant pour faire disparaître les boutons. Karine m'a raconté cette petite anecdote pour m'expliquer pourquoi elle a, depuis ce moment, toujours voulu travailler dans l'univers des soins. Arrivée à l'université, elle s'est inscrite en diététique. C'est au cours de son parcours scolaire qu'elle a été mise en contact avec le monde de la représentation des ventes, car il arrivait que des représentant.es de produits nutritionnels visitaient l'université pour rencontrer les étudiant.es en diététique.

Avec son diplôme en poche, elle a tenté de percer dans le milieu de la représentation des ventes, mais sans succès dans un premier temps. Elle a donc déménagé dans le nord de l'Ontario pour y travailler comme diététiste, un peu contre son gré m'a-t-elle dit, car elle aurait voulu rester au Québec. Durant ses années en Ontario, elle cherche néanmoins à retourner au Québec dans un emploi qui conviendrait à ses besoins. Elle vise notamment un poste de diététiste en milieu hospitalier. Durant son séjour en Ontario, elle aura également l'occasion d'être consultante et représentante pour des produits diététiques auprès de personnes en démarche de perte de poids. Sa recherche d'emploi comme diététiste afin d'amorcer son retour au Québec s'est toutefois avérée sans succès, mais on lui ouvre alors toutefois la porte dans l'industrie pharmaceutique comme représentante. C'est dans ce contexte qu'elle est donc revenue au Québec en 2002 et son « petit côté entrepreneure » qu'elle avait eu l'occasion de développer à travers ses services de consultance a été remarqué par son employeur lors de son processus d'embauche.

Karine n'a pas été d'emblée à l'aise avec le milieu de la représentation pharmaceutique. Elle a trouvé ses débuts difficiles parce qu'elle a dû « rebâti[r] [s]a crédibilité, [s]on expertise » et que le climat de travail peut être exigeant, car « il y a beaucoup de pression au niveau des ventes, des connaissances, c'est compétitif, [et] je n'étais pas habituée à ça ». Elle s'est par ailleurs alors posé plusieurs questions et évoque notamment si c'était un milieu de travail qui lui convenait : « je n'étais vraiment pas sûre si je voulais demeurer dans ce domaine-là parce c'était un énorme changement ».

Il n'en reste pas moins que ce changement de carrière correspondait à ses aspirations professionnelles initiales, car « [elle a] toujours été une personne ambitieuse, travaillante, [qui a] toujours aimé bien réussir, avoir une belle carrière, intéressante ». Interrogée sur ses motivations à changer d'industrie, elle me répond clairement que ce sont les avantages pécuniaires et les possibilités de développement personnel qui ont orienté son choix. En somme, cela correspondait à ses aspirations tant personnelles que professionnelles :

« être dans l'action, rencontrer des gens, avoir des opportunités de carrière, plus qu'en nutrition, des avantages...des bénéfices qui viennent avec le travail [...] on est bien rémunérés, on a beaucoup d'avantages sociaux, la formation que le domaine pharmaceutique peut nous donner, c'est très intéressant, on croit beaucoup en nous, il y a du développement personnel aussi, des belles opportunités d'avancer, cheminer dans ta carrière tant professionnelle que personnelle » (Karine)

On comprend de cet extrait que ce n'est pas tant le contenu de l'emploi, le travail concrètement réalisé qui l'a attirée, mais bien les avantages personnels que peut lui procurer cet emploi. Amenée à définir ce qu'elle considère être du « développement personnel », elle m'indique que ce sont surtout des compétences pouvant lui bénéficier sur les marchés de l'emploi, offertes par son employeur, tel que la « gestion de conflit, le leadership » ou encore « prendre des cours [...] j'ai fait un certificat en recherche clinique et le travail me l'a payé ». Comme Karine l'a évoqué au préalable, « [j]'aime apprendre, me développer, me dépasser, puis évoluer ». Elle ajoute que ces opportunités de développement personnel sont importantes, car elle souhaite un mode de vie dynamique qui lui permet :

« d'avancer, d'apprendre des nouvelles choses, d'être toujours stimulée par un apprentissage de nouvelles choses... puis voir qu'est-ce que je peux développer comme

aptitudes, voir si je n'ai pas d'autres forces que j'ai en moi que je ne connais pas, ça me permet peut-être de découvrir d'autres talents ou d'autres forces ». (Karine)

Ce développement personnel s'avère utile pour développer l'esprit entrepreneurial, recherché à son embauche, qui selon elle, se définit par « développer des opportunités, faire de la vente, ouvrir des portes, trouver des occasions, aller devant des gens, [et être] déterminés pour accomplir ce qu'on veut faire ». Cet esprit entrepreneurial n'est pas seulement une condition d'embauche, mais une attitude, une « valeur » à adopter et à maintenir dans le cadre de son travail, car on l'évalue à chaque fin d'année : « les valeurs de notre compagnie qui veulent qu'on respecte [sont] évalu[ées], ces valeurs-là, toute la fiabilité, les initiatives qu'on prend, comment on s'implique dans la compagnie, comment on aide nos collègues ». Couplée aux évaluations quantitatives des ventes, les employé.es qui se démarquent peuvent « te permettre d'avoir des avancées, des promotions, puis au niveau salarial, ton pourcentage salarial peut augmenter [avec] des très bonnes évaluations »⁴⁵.

Au courant de sa carrière comme représentante pharmaceutique, Karine a changé une seule fois d'employeur. Ce changement d'employeur a été motivé par une « opportunité » qui s'est offerte à elle, car « c'était un nouveau domaine, une nouvelle façon de traiter le cancer, l'immunothérapie, donc les gens m'ont approché ». De plus, elle a senti que son ancien poste était en danger, ce qui s'est avéré une réalité puisque son poste a été supprimé deux semaines après sa décision de quitter son emploi. Interrogée ensuite sur le sentiment d'insécurité dans l'industrie pharmaceutique, elle me répond « [qu'elle] pense qu'on ne peut jamais vraiment complètement se sentir en sécurité... dans le pharmaceutique ça bouge beaucoup », ce qui lui semble être une nouvelle réalité généralisée du monde du travail, car « on n'a plus de sécurité comme il y en a déjà eu [...] dans le temps de nos parents les gens avaient des emplois à vie quasiment là, ils restaient dans la même entreprise à vie. » Malgré cela, Karine semble bien vivre cette insécurité puisqu'elle évoque son sentiment de compétence et de performance, suffisant à ses yeux pour garantir sa sécurité d'emploi :

⁴⁵ Karine souligne également la dimension multilatérale des évaluations et de l'importance de performer, car non seulement les employés sont évalués, mais les patrons le sont également : « nos patrons nous encouragent dans notre carrière, ils veulent qu'on réussisse, ils veulent qu'on avance dans notre carrière parce qu'ils sont évalués eux aussi. »

« Ça me surprendrait beaucoup que je perde mon emploi avec mes compétences, je suis appréciée par tous, je pense qu'il y a beaucoup d'avenir chez [entreprise X] quand même [...] J'essaie vraiment d'être une bonne employée et de démontrer de la motivation et de montrer que je peux amener quelque chose là ».

Il reste que cette sécurité d'emploi doit être entretenue, parfois au détriment de sa vie personnelle hors du travail. En effet, elle affirme être « très dévouée » et dénote que « le travail l'empêche de profiter de la vie, [elle] n'a pas autant de temps qu'elle aimerait, le ferait si elle avait plus de temps » et que la place du travail « a déjà été trop (rires), [mais] maintenant je suis... comment on peut dire, je cherche une qualité de vie [...] Il y a des périodes que j'ai travaillé vraiment trop [...], mais c'est moins pire cette année, l'année passée je travaillais énormément ». Autrement dit, elle tient à souligner qu'elle recherche un certain équilibre et ne cherche pas à occuper des postes qui, selon elle, seraient plus intéressants, mais qui impliqueraient de faire une maîtrise et donc beaucoup de travail. Elle préfère « profiter de la vie » et affirme qu'« il y a autre chose, on travaille déjà suffisamment. » Karine indique toutefois que la possibilité de gravir les échelons chez son employeur l'intéresse, car ce serait une « opportunité qui pourrait continuer à me stimuler, à me faire grandir ». Du même souffle elle raconte qu'elle ne souhaite pas avoir à gérer des employés, ce qui ne correspondrait pas à sa personnalité.

4.1.2.2 Retour analytique sur l'entretien avec Karine

L'entretien réalisé avec Karine permet de nuancer le premier idéal-type présenté, celui du compétitif incarné par Gabriel. Si ce dernier n'a pas exactement mis l'accent sur l'importance du développement personnel, il a toutefois clairement indiqué qu'il se comporte véritablement comme un actif pouvant amener une valeur ajoutée à une entreprise. Il peut alors changer d'employeur comme bon lui semble, si jamais les conditions ne correspondent pas à ses besoins, car il cherche surtout à travailler son propre réseau de médecins, ce qui, d'après lui, représente un atout d'envergure dans l'industrie. À l'inverse, Karine a très peu parlé de sa relation salariale. Lorsque je l'ai rappelée afin d'avoir des renseignements à ce sujet, elle est restée plutôt vague sans m'en dire plus. Cependant, elle avait dit dans l'entretien qu'elle « essaie vraiment d'être une bonne employée » et évoque à quelques reprises son statut d'employée, ce qui ne correspond pas tout à fait à ce qu'avancait Gabriel, lequel est plus près de l'*ethos* du travailleur

néolibéral se voyant comme un « entrepreneur de soi ». Là où l'entretien de Karine se démarque des autres, c'est à travers l'insistance qu'elle met sur l'importance d'avoir une belle carrière, de saisir les opportunités qui s'offrent à elle ou encore de miser sur le développement personnel. Elle se présente comme une personne qui n'aime pas faire du surplace : elle cherche constamment à se dépasser, apprendre de nouvelles choses, suivre des formations. Au contraire de Gabriel, l'objectif de ce « développement personnel » n'est toutefois jamais désintéressé, c'est-à-dire qu'il est motivé pour des raisons clairement instrumentales, soit de lui permettre de mieux performer dans son travail, mais aussi d'assurer sa propre sécurité d'emploi. Elle évoque également être très dévouée et à avoir tendance à trop travailler, tout en recherchant un certain équilibre car elle « aime profiter de la vie ».

Si son entretien présente des caractéristiques du sujet néolibéral, particulièrement en ce qui a trait au développement personnel, mais aussi lorsqu'elle évoque son esprit entrepreneurial remarqué par son employeur, Karine ne représente que partiellement l'idéal-type construit par Dardot et Laval. Lorsqu'on porte une fine attention à son discours, on réalise qu'elle semble avoir un rapport au travail qui correspond en grande partie aux nouvelles réalités du travail et associé au sujet néolibéral responsable de ses performances, de sa sécurité d'emploi et mettant en valeur le développement personnel et la prise d'initiative marquée au sceau d'un *ethos* de l'entrepreneur. Alors que cet éthos traverse l'ensemble des sphères de la vie de Gabriel le compétitif, Karine, elle, semble réserver exclusivement cet état d'esprit pour le travail, refusant de faire des formations avancées comme des études supérieures, car elle souhaite profiter de la vie, et que le travail prend parfois « trop de place » ce qui témoigne d'une recherche d'équilibre entre le travail et les loisirs, un équilibre qui reste néanmoins difficile à atteindre. Cette recherche d'équilibre, on le verra, est au cœur du rapport au travail caractérisant le troisième idéal-type, construit à partir de cette caractéristique.

4.1.3 Le familial

Le troisième idéal-type ressortant de ma série d'entretien est « le familial ». Cette personne, contrairement au « compétitif » ou au « carriériste », ne souhaite pas particulièrement se

« dépasser au travail ». Ses performances sont nécessaires afin de garder son poste et espérer avoir un bonus intéressant à la fin de l'année, mais ne constituent pas un carburant, comme cela a été mis en évidence lors de la présentation des deux premiers idéaux-types. Ce qui importe pour le familial c'est d'avoir une qualité de vie et de pouvoir profiter du temps avec sa famille. Le travail représente ainsi une manière de subvenir à ses besoins, de pouvoir élever sa famille et profiter de loisirs lorsque le boulot prend fin. De plus, si l'autonomie est grandement appréciée pour le familial, il reste néanmoins important pour celui-ci de faire un bon travail, notamment parce qu'il porte un important sentiment de redevabilité à l'employeur. Il se sent d'abord et avant tout comme un véritable employé, plutôt que comme un véritable « produit » ou un « *brand* » au « service d'un labo » comme l'a évoqué longuement Gabriel.

Au sein de mon corpus d'entretiens, quatre personnes ont été identifiées comme étant des « familiales » par les ressemblances qu'ont leurs discours eu égard à la question du rapport au travail. Deux de ces entretiens, choisis pour la qualité et la centralité de leur discours, seront présentés ici. Les personnes se sont démarquées des autres par l'importance qu'elles accordent à la vie de famille et portent, à mon avis, un *ethos* assez commun dans la population québécoise.

Ce troisième *ethos* identifié dans mes entretiens et se retrouvent en porte-à-faux avec la théorisation du sujet néolibéral que Dardot et Laval mettent de l'avant. L'âge des participant.es, soit 45, 50, 52 et 54 ans y est peut-être pour quelque chose. Étant rendues à un certain stade de leur carrière, ces personnes répondantes ont plus d'expérience, elles ont « appris à se connaître » et semblent pouvoir en dire plus long sur l'évolution de leurs aspirations concernant le travail. À titre d'exemple, mettant en évidence cette connaissance de soi, deux de ces personnes ont accédé à des postes de gestionnaires pour ensuite retourner à leur poste de représentant.e, car cela correspondrait mieux me disent-ils à leurs besoins personnels.

4.1.3.1 La situation d'entretien avec Alain

Le premier entretien présenté est celui d'Alain, 52 ans, travaillant pour la même entreprise depuis près de 28 ans. Recruté grâce à une connaissance personnelle, je l'ai rencontré à son domicile de Laval un samedi matin où nous avons discuté confortablement dans ses sofas de cuir

au demi-sous-sol de la demeure. Ayant grandi avec un grand-père et un père médecin, un « milieu où la santé était importante », il a rapidement en contact avec le milieu pharmaceutique. Avant l'âge de 17 ans, il travaillait l'été à la clinique de son père situé dans le centre-ville de Montréal pour l'aider dans ses tâches administratives. Il voyait donc fréquemment les représentant.es pharmaceutiques, car « [s]on père était très proche de la compagnie pour laquelle [il] travaille. Il a fait beaucoup de recherches cliniques pour eux autres, ce qui [lui] a permis de connaître le représentant, de voir ce qu'il faisait. Ça m'a influencé me dit-il : "wow c'est une bonne industrie" ».

S'orientant plutôt vers l'administration des affaires à l'université avec une spécialisation en finance, il a ensuite étudié un an en économie « parce qu'[il] ne trouvai[t] pas d'emploi ». Il s'est alors trouvé un poste de représentant de conseil pour une firme de services financiers payés « uniquement à la commission », qu'il a occupé un an. Il a ensuite quitté ce poste, car il « n'avai[t] aucun salaire de base » et que « c'[était] assez difficile de dire bon : "Comment je vais m'établir" ». En faisant référence à s'établir financièrement et à l'idée de pouvoir fonder une famille, Alain m'indique dès le départ qu'il « vi[vait] moins bien avec cette instabilité-là, [ç]a crée un peu d'anxiété tout ça » et qu'il recherchait donc une stabilité d'emploi et de rémunération, car « tu ne sais jamais comment à la fin de chaque mois tu vas avoir. Est-ce que tu vas être capable de subvenir aux besoins de ta famille? » Pour lui, le milieu pharmaceutique était une manière d'atteindre cette stabilité non seulement par la rémunération qui est majoritairement constituée par un salaire de base annuel, mais également parce que la « santé, les médicaments, il n'y a pas vraiment de récession là-dedans [...] c'est toujours un milieu qui est quand même assez stable, tout le monde aura besoin toujours besoin de médicaments pour [se] soigner ». Alain recherche donc avant toute chose une stabilité d'emploi et une rémunération garantie, les bonus lui apparaissent ainsi comme secondaires :

« De savoir que j'ai un salaire de base comme beaucoup de gens qui permet de prévoir l'avenir, quand tu veux t'acheter une maison, versus à la commission où est-ce que tu as des variations durant l'année. Des fois tu fais des années de fou puis d'autres années, tu fais moins. J'avais de la misère à vivre avec cette fluctuation-là. Donc, je cherchais quelque chose vraiment qui me permettait d'avoir un salaire de base plus une prime au rendement. Mais un salaire de base plus important par rapport à bon, si je réussis bien, je vais faire un peu plus. Ça me permettait de bien vivre. » (Alain)

Alain me raconte également que l'industrie pharmaceutique est très intéressante sur le plan de la rémunération, « les salaires sont excellents, les avantages sociaux sont bons, les voitures sont fournies, le gaz est payé, le dîner est payé » et que « les gens quand ils entrent dans cette industrie-là, c'est rare qu'ils en ressortent ». Alain se satisfait particulièrement des avantages sociaux « ils couvrent à 100% les médicaments, peu importe que tu aies n'importe quelle maladie. [...] [et] on a tous les avantages : assurance vie, invalidité, plan de pension aussi » et les avantages pécuniaires. En somme, il ne désire pas bouger ou changer d'emploi, car il est bien dans son travail et que celui-ci permet à sa famille de vivre.

Sans que cela soit un objectif de carrière, on a offert à Alain la possibilité d'avoir une promotion au sein de la compagnie pour laquelle il travaille parce que ses patrons « valorisaient beaucoup, beaucoup, beaucoup son travail » et l'ont ainsi « influencé à avoir un poste supérieur ». Il a finalement « tent[é] sa chance ». Ses tâches consistaient à interagir avec le siège social à Toronto dans l'équipe marketing, un endroit où il n'avait néanmoins aucun « intérêt à déménager [...] puis à vivre là » comme certains de ses collègues « qui vont faire des mouvements pour des promotions ». Force lui a été de constater que cette expérience, loin du « terrain », ne lui plaisait pas du tout. Le travail était trop stressant pour lui et ne correspondait pas à ses aspirations professionnelles, celles-ci consistant *grosso modo* à « faire [s]a petite affaire ». Alain affirme en outre qu'après un an dans ce nouveau poste il a « fait un genre de *burn out* », qu'il s'est senti « brûlé », qu'il « sentai[t] une pression » et qu'il ne se « voyait pas là », notamment parce que « gérer des programmes » et « engager quelqu'un puis le mettre à la porte, j'ai ben de la misère à faire ça ». Avec le recul, Alain s'est donc désisté de cette promotion, car après une remise en question, il s'est véritablement recentré sur ce qui le rendait heureux, c'est-à-dire, être sur le « terrain, de jouer dehors, d'aller voir mes clients » entre autres parce que cela lui permet de ne pas avoir de « misère à dormir le soir ». Bref, il se satisfait de son poste de représentant, car il a « un bon traitement donc [...] un bon équilibre dans ma vie », car « j'ai fait ça toute ma vie ».

Poursuivant sur ce qui le rend heureux dans son travail au quotidien, il ajoute qu'il a atteint un « équilibre formidable et c'est pourquoi j'adore ce poste-là tant que ça ». S'il souligne l'importante autonomie dont il peut jouir, il sait quand même qu'il doit « rendre des comptes »

et qu'il est « obligé d'avoir atteint [s]es objectifs de vente ». Tout compte fait, il s'en accommode, car il estime que cela lui permet de conserver du temps pour sa vie familiale :

« J'ai des obligations, mais je suis maître de mon horaire et ça, c'est l'affaire la plus... la plus importante pour moi [...] [c'est que] [j]'ai beaucoup de temps pour mes enfants. C'est certain que mon patron ne sait pas tout ce que je fais toutes les minutes du jour. [...] Je ne vis pas très bien avec un patron qui me respire dans le dos. [...] Donc, je gère mes affaires, mais je suis responsable et je sais que j'ai des objectifs à vendre... à atteindre. J'ai des comptes à rendre puis je m'assure de les... de travailler à la hauteur des attentes de la compagnie, mais je garde mon équilibre, c'est-à-dire que je peux prendre soin de mes enfants, je peux étudier avec eux autres, je peux aller les chercher à l'école. Pour moi, c'est de l'or en barre cette liberté-là. » (Alain)

Au sujet de l'équilibre de vie et de la conciliation travail-famille, Alain souligne une importante différence générationnelle en comparant le travail de son père et le travail des médecins qu'il côtoie dans le cadre de son travail. Il constate que les médecins valorisent aussi la conciliation travail famille et que cela rend son travail plus ardu : « les jeunes recherchent beaucoup la qualité de vie, équilibre, vie de famille », ce qu'il explique surtout par la féminisation de la profession médicale, car « l'équilibre est souvent plus important pour [les femmes médecins] parce qu'elles ont des enfants puis elles veulent subvenir aux besoins de leurs enfants. » Ainsi, contrairement à son père qui travaillait de nombreuses heures, « les jeunes ne veulent plus travailler 80 heures par semaine ». Bien qu'il parle exclusivement des médecins dans ce cas-ci, son témoignage jusqu'ici nous indique une différence générationnelle dans le rapport au travail qui traversait l'ensemble des métiers et qui serait lié à la plus grande place qu'occupent les femmes sur le marché du travail.

Interrogé finalement à propos de comment il envisage la fin de sa carrière, il indique qu'il va « finir [s]a carrière comme représentant » dans la même entreprise en réitérant qu'il a de nombreux avantages sociaux qui lui permettent de « garder les assurances familiales à prix abordable » et de profiter de « 6 semaines de vacances », car « tout ça accumulé, c'est important ». Cela dit, il entrevoit la possibilité de perdre son poste à la suite d'une restructuration ou d'un rachat de compagnie, mais il estime qu'avec les années d'ancienneté qu'il a accumulé, il est à l'aise avec cette situation, car l'industrie devra lui payer ce qu'on appelle communément dans le milieu un « *package* » de départ, équivalent à environ un mois de salaire

par année travaillée pour une durée maximale de 2 ans⁴⁶. En fait, non seulement il est confortable avec la situation, il semble plus ou moins espérer que cette situation se produise afin de pouvoir rapidement prendre sa retraite. En somme, « sachant ça, je me dis [que] je ne partirais pas parce que si jamais ils me veulent me laisser partir, je le sais que j'ai quelque part quelque chose comme 18 à 24 mois de salaire qui va être versé qui va être une assurance de plus pour moi et ma famille ».

Pour terminer, comme je l'ai évoqué un peu plus tôt, Alain a un sentiment de redevabilité élevé et détient une apparente désinvolture pour un emploi qu'il perçoit comme assez instrumental. Ainsi, sa réputation se manifeste également à travers son employeur : « Il faut que je la vive [cette réputation]. Je la vis moi-même [...] il ne faut pas que j'encourage mes clients à utiliser mon produit hors indication pour en vendre plus parce que s'il y a un problème qui arrive [...] moi je perds mon emploi. » Cela dit, sa propre réputation ne semble pas être vécue comme un atout sur le marché du travail de l'industrie pharmaceutique, mais comme une relation de confiance avec son employeur, car « quand tu es connu dans une compagnie, tu as bâti une réputation à travers les années, une réputation qui te suit. Si tu changes de compagnie, c'est à rebâtir ». Alain préfère alors respecter les règles imposées par l'industrie pharmaceutique, car

« la réputation d'une compagnie prend des dizaines d'années à bâtir. Ça ne prend rien qu'une journée à perdre. Je ne voudrais pas être la cause de ça. [...] je ne mettrai pas en péril la réputation de la compagnie [...] j'ai toujours quand même des objectifs de vente pis une certaine pression par rapport aux ventes, mais je vais jouer dans la zone sécuritaire. » (Alain)

En somme, Alain est un individu qui recherche avant tout la stabilité d'emploi et la sécurité financière pour subvenir aux besoins de sa famille. Recherchant l'équilibre travail-famille, son travail lui permet de passer beaucoup de temps avec sa famille et peut organiser son horaire de travail en fonction des activités familiales. N'ayant pas initialement d'intérêt à gravir les échelons de sa compagnie, il l'a quand même fait par encouragement de ses patrons, mais a rapidement réalisé que ce n'était pas pour lui. Ayant une existence confortable, Alain fait attention à bien faire son travail pour ne pas perdre ce niveau de confort en étant redevable envers son

⁴⁶ Avec ses 28 ans de carrière, il pourrait donc avoir jusqu'à 24 mois de salaire advenant sa mise à pied.

employeur et en faisant attention à sa propre réputation, mais surtout à celle de l'entreprise pour laquelle il travaille et qui l'a bien servie.

4.1.3.2 La situation d'entretien avec Fabienne

Le second entretien qui a permis de construire ce troisième idéal-type a été réalisé avec Fabienne, 54 ans. Celle-ci a 23 ans d'expérience dans l'industrie. Dès mon premier contact par courriel avec Fabienne, elle a montré son intérêt marqué pour sa participation en révélant son parcours atypique. Elle m'a ainsi informé qu'elle avait fait un baccalauréat en sociologie en plus d'une maîtrise plus tôt dans sa vie et qu'elle savait comment il pouvait être difficile de réaliser un recrutement pour un projet de recherche, particulièrement pour un étudiant de maîtrise. Elle avait donc le sentiment de pouvoir redonner la chance au suivant.

J'ai été alors accueilli dans sa demeure de Laval et nous nous sommes assis à la table de la salle à manger où nous avons réalisé l'entretien. Nous commençons donc l'entretien par son parcours personnel qui paraissait d'emblée atypique, ce qui s'est avéré juste, car c'est effectivement la seule à avoir eu une formation ne faisant pas partie des sciences connexes à la pharmacologie ou à l'administration. Elle m'a alors raconté qu'elle voulait initialement se diriger vers la psychologie « mais étant donné qu'il fallait des maths » et qu'elle ne « voulai[t] pas faire de maîtrise non plus », elle a abandonné l'idée d'aller se former en psychologie. Elle s'est ensuite dirigée vers la sociologie « parce qu'[elle n']avai[t] aucune espèce d'idée dans quoi aller ».

En me racontant les aspirations des parents pour elle, elle m'affirme que « [s]es parents [ne l']ont jamais poussé dans rien » et lorsqu'elle a annoncé à sa mère qu'elle allait en sociologie, « elle [ne lui] a pas dit "ça a pas de bons sens, t'as plus de capacités" elle [lui] a dit " t'as une tête sur les épaules, fais ce que tu veux faire et je sais que tu vas te débrouiller" ». Au cours de son baccalauréat, elle a constaté bien aimer ses études en sociologie et a décidé de poursuivre à la maîtrise, cette fois-ci en gérontologie, car elle « aime beaucoup les personnes âgées. » Fabienne a ensuite enchaîné avec un certificat en santé communautaire. La suite a été un peu plus difficile pour elle :

« Et puis après ça, ben j'avais 8 ans d'université, des beaux diplômes, beaucoup d'entregent et d'espoir, et j'ai envoyé 234 CV pour me faire dire "t'as des beaux diplômes, mais t'n'as pas d'expérience". Ça fait que j'étais bien déçue. Alors finalement j'ai travaillé, j'ai eu plein de demi-job, j'ai travaillé à Entraide Côte-des-Neiges. Je me suis dit au moins je travaille dans mon domaine. C'était pour aider les personnes âgées à rester à domicile, deux jours et demi par semaine. Et après 234 CV, j'ai trouvé une *job* à l'Association pulmonaire du Québec qui est un organisme à but non lucratif pour 3 jours/semaine. Puis une fin de semaine sur deux, je travaillais à l'Hôpital Notre-Dame » (Fabienne).

Fabienne souhaitait travailler dans un CLSC et « [s]'occuper du maintien à domicile des personnes âgées. » Elle a envoyé des CV à tous les CLSC de la région métropolitaine de Montréal avant de se faire dire « peut-être si tu faisais du bénévolat, ça montrerait le sérieux ». Fabienne a alors fait « 4 ans de bénévolat avec deux personnes âgées » et affirme avoir « ben aimé ça ». Découragée, elle affirme toutefois que finalement « le seul travail connexe que j'ai eu avec ce que j'ai étudié un peu, c'est quand j'ai travaillé avec Entraide Côte-des-Neiges, pour aider les personnes âgées, avec un salaire de crève-faim ». Malgré les difficultés rencontrées et les frustrations accumulées, elle affirme néanmoins que « c'est le hasard » qui l'a embarqué dans l'industrie pharmaceutique.

C'est dans son emploi à l'Association pulmonaire cité dans l'extrait plus haut que son premier contact avec l'industrie pharmaceutique a eu lieu. Son rôle consistait à « trouver des commandites » parce que « c'était un organisme à but non lucratif [et] le budget est toujours à 0 ». Elle a « fait affaire avec des compagnies pharmaceutiques pour avoir des fonds pour faire un calendrier, pour faire un camp pour enfants asthmatiques...en tout cas, pour plein d'activités pour les malades respiratoires. » Comme ses tâches correspondaient à organiser des activités, des conférences ou des congrès pour l'Association pulmonaire, une représentante pharmaceutique - qu'elle côtoyait sur un comité d'administration d'une organisation pour les malades respiratoires – lui a dit « tu fais tout ce qu'une représentante fait, mais t'as zéro sou. Wow ». Elle l'a donc invité à envoyer sa candidature pour une entreprise de l'industrie pharmaceutique qui embauchait « une nouvelle force de vente » et l'a aidé à « pousser sa candidature ». C'est donc à la suite de ce long processus qu'elle a finalement débuté sa carrière comme représentante pharmaceutique. Et les débuts furent difficiles puisqu'elle fut parachutée

à Trois-Rivières, région qu'elle ne connaissait pas et parce qu'elle a dû s'adapter aux réalités du milieu corporatif à gros budgets :

« J'ai trouvé ça *rough* le pharmaceutique parce qu'à l'Association pulmonaire tu avais le strict minimum. Tu sais on n'avait pas d'ordinateurs, on avait un fax pour tout le monde, pour dix. Même un moment donné, au début, on avait un fax, peut-être tu ne connais pas ça, c'était comme des trous là, pis tu envoyais des messages... bref, un dinosaure. Un vrai dinosaure. Ça fait que là, t'arrives dans le pharmaceutique, t'as ton propre ordi, à ce moment-là on n'avait pas de cellulaire, mais... là c'est comme débrouille-toi. Faut que tu étudies des études, en anglais, il faut que... le territoire je ne le connaissais pas, je n'avais jamais habité à Trois-Rivières pis je faisais aussi l'Estrie. Toute l'Estrie, toute la Mauricie. Je n'avais pas tellement le sens de l'orientation en plus. Pis y'avait pas de GPS dans ce temps-là. C'était des cartes routières et tout ça. Ça fait que les débuts je les ai trouvés *rough*. Mais ça valait la peine. » (Fabienne)

Pour elle, le plus difficile a été de se trouver loin de sa famille et de ses amis :

« Le plus difficile c'était je te dirais tout ce qui était électronique pis le fait de ne pas connaître les différents endroits. Pis d'être seule aussi, mes amis, ma famille, tout le monde étaient à Montréal. Je ne pouvais pas dire « hey, on va-tu prendre une bière ? » J'allais prendre ma bière toute seule ou j'y allais pis je rencontrais du monde. [...] la fin de semaine, je revenais. En un an et demi, j'ai passé trois fins de semaine là-bas. » (Fabienne)

Aujourd'hui mère monoparentale – Fabienne a adopté une fille, seule -, elle affirme que la famille et ses loisirs demeurent très importants. Ainsi, ce qui la rend heureuse dans son emploi, c'est d'avoir un horaire flexible qui lui permet de ne pas « dire à ton boss, ben écoute je vais partir à 15h [...] quand ton enfant fait un spectacle à 15h30 à la fin de l'année ». De plus, son expérience précédente à l'Hôpital Notre-Dame l'a convaincu que ses fins de semaine étaient très importantes - cet emploi la contraignait à travailler une fin de semaine sur deux - ce qui lui a fait manquer plusieurs « Noël, Saint-Jean-Baptiste et Pâques » donc « c'était ben ben important que je ne travaille pas les fins de semaine ». Interrogée par la suite sur la place du travail dans sa vie, elle me répond :

« Moi j'aime mon travail, mais je travaille pour vivre, je ne vis pas pour travailler. J'suis contente, j'aime mon salaire et tout ça, mais quand j'ai mes vacances je suis contente aussi. Ma fin de semaine c'est sacré... Avant, au début, même le soir je travaillais. Les fins de semaine jamais, mais les soirs quasiment tous les soirs je travaillais. Puis depuis 6-8 ans je me suis dit là c'est fini. [...], mais comme on dit y'a pas juste le travail dans la vie. Puis c'est plus équilibré, mais y'a plein de compagnies où ce n'est pas tout à fait équilibré. » (Fabienne)

C'est tout de même quelque chose qui n'est pas venu spontanément. Avec son précédent employeur, elle pouvait travailler 50 à 55 heures par semaine par dévotion au travail : « au début j'étais plus jeune, je n'avais pas d'enfant à ce moment-là, pis je *tripais* pour ma compagnie, mes produits [...] J'étais juste dévouée. » Elle s'est cependant rendu compte qu'elle travaillait trop et l'industrie pharmaceutique peut être un milieu « très ingrat », car « plus t'en donnes, plus y'en veulent aussi » et « quand tu performs bien ils veulent tout le temps une coche une coche une coche... Un moment donné, écoute là, quand tu donnes ton 110%, après ça 115, 120... tu ne peux pas aller à 120% tout le temps ». Un peu comme Alain, elle souligne que son travail consiste donc à donner des performances raisonnables et satisfaisantes pour l'employeur – et sans en donner et surperformer -, car elle sent que l'industrie ne va pas la récompenser, peu importe ses performances, « parce que dans le pharma tu es toujours sur un siège éjectable. Autrement dit, « même si tu es la première durant l'année ils peuvent te mettre dehors pareil ». Fabienne accepte tout de même cette insécurité perçue comme inévitable dans le marché de l'emploi actuel. Pour reprendre ses mots, elle doit « vivre avec [...] puis qu'est-ce que tu veux, c'est la vie, toutes les compagnies sont pareilles ».

On notera enfin que ses aspirations ressemblent également à celles évoquées par Alain. Elle souhaite rester représentante pour le reste de carrière, car elle ne « veu[t] pas devenir *boss* » et est satisfaite de ses conditions actuelles d'emploi. En somme, discutant d'un éventuel changement d'emploi ou de poste, elle réaffirme que : « [s]on salaire est correct, je m'occupe de mon territoire, mes docteurs je les aime, je n'ai pas d'aspirations. Non. ».

4.1.3.3 Retour analytique sur les entretiens avec Alain et Fabienne

Le troisième idéal-type présenté dans ce mémoire, identifié comme « le familial », est incarné par une figure du travailleur et de la travailleuse dont le rapport au travail est majoritairement instrumental. Bien que les parcours d'Alain et de Fabienne soient différents à plusieurs égards, il n'en demeure pas moins le rapport au travail qui se dégage de l'analyse de leurs entretiens se recoupe. Même si Alain mentionnait qu'il a baigné très tôt dans le milieu médical, la représentation pharmaceutique l'a intéressé non pas à cause de sa prédisposition pour un

métier scientifique ou par sa volonté d'avoir un impact sur le bien-être des gens, mais bien à cause de la stabilité de l'industrie. Cette stabilité, en plus du revenu de base octroyé dans son contrat de travail, lui permettait d'assurer la subsistance de sa famille. Comme il nous l'a dit et redit, il n'aurait pas pu bien vivre avec l'anxiété occasionnée par un revenu entièrement assuré par ses performances de vente et une industrie instable. Après que la fonction instrumentale de son travail est pleinement assouvie, il peut ensuite percevoir l'impact sur la santé des patients : « vous avez sauvé 11 vies en utilisant mon médicament au lieu du concurrent. Donc, il y a 11 lavallois de plus qui sont vivants. On a sauvé des vies. [...] si je convaincs [les médecins] de l'utiliser puis qu'ils sauvent des vies, je vois qu'une certaine contribution est là. »

À l'inverse, même si Fabienne a témoigné d'une certaine vocation à vouloir contribuer au bien-être des gens, particulièrement les personnes âgées, celle-ci semble s'être étiolée après l'échec de sa recherche d'emploi dans un CLSC où elle aurait pu s'occuper des personnes âgées. Bref, les difficultés de se trouver un emploi, les faibles salaires et moyens mis à sa disposition lors de son passage dans le milieu communautaire ont eu raison d'elle : « Moi comme je te dis je voulais travailler avec des personnes âgées, moi j'aurais aimé ça travailler dans un CLSC pour le maintien à domicile pis je n'ai jamais été engagée dans ce que je voulais alors j'ai complètement changé. » Fabienne a ainsi fait un certain deuil du travail de services auprès des personnes âgées pour se tourner vers l'industrie pharmaceutique qui lui fournissaient de bien meilleures conditions de travail que ses emplois précédents « j'avais fait 24 000\$ de bonus ! J'avais fait le salaire que je faisais à l'Association Pulmonaire après 8 ans en bonus. Je capotais ».

Aujourd'hui, Fabienne réaffirme son rapport instrumental au travail, lequel est envisagé est avant tout comme une activité de subsistance: « J'suis contente, j'aime mon salaire et tout ça, mais quand j'ai mes vacances je suis contente aussi. Ma fin de semaine c'est sacré [...], mais comme on dit y'a pas juste le travail dans la vie. »

En termes wébériens, tant pour Alain que Fabienne, c'est donc la rationalité instrumentale qui a grandement motivé l'entrée dans l'industrie pharmaceutique. Si pour Alain, la rationalité en valeur a émergé à la fin de l'entretien, tout en ne semblant pas particulièrement importante, cette dernière était plutôt centrale pour Fabienne, du moins en début de parcours. Cependant,

comme je viens de l'évoquer, le rapport instrumental a eu le dessus sur « sa vocation » lorsqu'elle s'est avérée dans l'impossibilité d'occuper un emploi lui permettant d'accéder à un salaire suffisant pour subvenir à ses besoins.

Un autre élément important pour bien cerner ce qui balise le rapport au travail exprimé par les travailleurs et travailleuses qui incarnent ce troisième idéal-type est le rapport à la famille. Pour Alain, la famille est très importante : le travail ne sert en quelque sorte qu'à permettre de soutenir économiquement cette vie de famille. Il est très heureux de la flexibilité que lui offre ce genre d'emploi, caractéristique maintes fois soulignée par la plupart de mes répondant.es, peu importe leur *ethos*, mais il n'en demeure pas moins qu'il met lui-même l'accent sur les possibilités d'assumer son rôle de père grâce à cette flexibilité. Fabienne ne semble pas accorder autant d'importance à la famille qu'Alain, mais elle insiste pour souligner l'importance de la possibilité d'aller assister aux spectacles de sa fille et l'importance accordée aux fins de semaine ainsi qu'aux journées fériées pour passer du temps en famille. Une autre représentante, dont je n'ai pas présenté l'entretien, résume bien la place accordée au travail qui doit avant tout, lui permettre de s'occuper de ses enfants :

« je trouve que le travail de représentant ça me permet d'avoir un équilibre, ça me permet vraiment tout en étant capable de m'épanouir dans un travail qui est quand même intéressant puisqu'il me rapporte quand même un revenu intéressant là [...] puis d'être capable d'être présente pour ma famille puis pouvoir comme gérer mon horaire pour en faire sorte que je n'ai pas tout le temps l'impression de courir après ma queue. Tu sais, un emploi qui me permet d'être présente puis d'être disponible, d'être joignable, tu sais j'ai un cellulaire [...] c'est arrivé quelques fois qu'il est 3h, la garderie appelle puis disent, là ça ne va pas, il fait de la fièvre, on a tout essayé il pleure, il est maussade, penses-tu que tu peux venir le chercher? [Je ne suis pas] prise comme dans un bureau ». (Louise)

Le travail de représentant pharmaceutique est apprécié par les conditions de l'emploi, qui octroient une grande autonomie et une flexibilité dans la construction de son horaire. Cette flexibilité est utilisée en grande partie pour assurer une saine conciliation travail-famille.

Il n'en demeure pas moins que pour les deux, le sentiment de redevabilité est présent : même si on accorde une grande autonomie, il est important de ne pas tromper son employeur en profitant de sa confiance :

« Tu sais admettons si j'ai besoin d'aller chercher un pain bien tu sais je suis sur la route ...(rires) y'a comme une espèce de flexibilité qui est super agréable, mais qui est comme je le dis, moi je suis bien quand y'a des règles, puis je suis bien quand je les respecte, ça fait que pour moi, j'essaie de ne pas me mettre dans des situations ou ce que je pourrais après ça en payer le prix. » (Louise)

Cela étant dit, les entrevues ayant servi à construire ce troisième idéal-type ont été plus difficiles à cerner que celle de Gabriel, le compétitif. La raison est la suivante : ces personnes n'avaient pas d'aspiration professionnelle particulière dans l'industrie pharmaceutique. Certes, si des intérêts personnels pour la science ou le soin ont motivé leur entrée dans l'industrie pharmaceutique, c'est davantage par rationalité instrumentale que par « vocation ». Si le rôle du sociologue n'est pas de comprendre l'origine psychologique de cette réalité, force est de constater que ces personnes se retrouvent dans le même groupe d'âge et qu'elles sont les enfants du régime de travail hérité du fordisme forgé notamment autour de l'idée que l'emploi est une manière de participer à la citoyenneté, d'avoir accès aux droits, protections sociales (Méda, 2010[1995]), mais également d'accéder à la consommation et à la propriété privée. Cette idée d'un travail combinant une fonction à la fois instrumentale et d'intégration sociale, est très peu remise en question par les répondant.es qui s'inscrivent dans ce troisième éthos. Un quatrième répondant pouvant être assimilé au type « familial » résume bien les aspirations professionnelles de sa génération dans leur rapport au travail :

« Mais tu sais moi j'ai quand même 50 ans donc le style de vie dans le temps c'était de dire bien on va commencer à gagner un petit peu d'argent puis à un moment donné on va peut-être avoir assez de sous pour s'acheter une maison puis finalement on va fonder une famille [...] c'était un peu comme ça que la vie était faite dans ce temps-là [...] c'était de se dire on va se trouver un bon métier, gagner des sous pour pouvoir acheter la maison, s'acheter une voiture puis payer les comptes, bah ça fait partie de la vie. [...] Je me disais ben je vais me trouver un travail, je vais gagner ma vie honorablement, je vais m'acheter une maison, je vais fonder ma famille puis ben on va travailler comme ça. » (Marius)

Cet extrait illustre encore une le caractère instrumental du travail, dont l'accent ici est mis sur l'accès aux biens matériels, considérés comme des idéaux à atteindre : la maison et la voiture. Ce qui compte, c'est d'avoir accès à ces biens matériels et être en mesure de subvenir aux besoins de sa famille. Leur rapport au travail ne se traduit donc pas tout à fait au travers des élaborations théoriques proposées par Dardot et Laval.

4.2 Le sujet néolibéral : est-ce une réalité?

Jusqu'ici, les idéaux-types présentés permettent d'avoir un portrait représentatif de mon corpus d'entretiens. Dans les prochaines lignes, il s'agira de présenter de manière plus approfondie l'ensemble du corpus autour de l'idée de l'entreprisation de soi, venant nuancer les propos longuement discutés des personnes sélectionnées dans la première partie de ce chapitre. En débutant d'abord par un bref retour sur le contexte de l'industrie pharmaceutique tel que raconté dans mes entretiens, je souhaite mettre la table sur le « dynamisme » de l'industrie qui connaît de multiples restructurations et où la stabilité d'emploi repose énormément sur les décisions des actionnaires. Dans ce contexte, la relation d'emploi s'en retrouve grandement insécurisée, notamment parce qu'au fil du temps, on en est venu à exiger davantage de flexibilité et de performance tout en suscitant la mise en concurrence des individus sur les marchés de l'emploi, ces tendances répondant aux principes néolibéraux tels que présentés dans le premier chapitre.

Ainsi, comme les responsabilités de l'emploi reposent sur les épaules de l'individu, on exige des représentants pharmaceutiques qu'ils et elles s'adaptent aux marchés et de l'emploi et d'entretiennent leur employabilité à travers diverses formations, voire à travers leur « développement personnel » comme l'a précisé Karine.

La première section de ce second bloc me permettra donc de présenter le contexte de l'industrie au travers des paroles rapportées dans mes entretiens et des conséquences possibles sur le rapport au travail des individus. Elle me permet également de mettre la table pour enchaîner ensuite sur une discussion du travail comme fabrique de l'entreprisation de soi. Or, si les exigences de cette forme de travail devaient susciter l'émergence d'une « entreprisation de soi », notamment parce qu'elle se déploie un contexte où la sécurité d'emploi n'est supposément assurée que par ses performances individuelles, force est de constater qu'un très petit nombre des personnes répondantes portent sans équivoque l'*ethos* du sujet néolibéral. Autrement dit, les personnes clairement guidées par l'éthos néolibéral semblent davantage constituées l'exception que la norme : la plupart ayant clairement relevé leur statut d'employé,

inscrit dans une subordination salariale somme toute assez traditionnelle, loin de la posture de Gabriel qui s'affichait comme un « produit » ou un « *brand* au service d'un labo ». Je conclurai cette seconde section du chapitre avec une courte discussion sur les différences de genre dans le rapport au travail qui viennent également nuancer l'idée d'un sujet néolibéral porteur d'un rapport au travail particulier et détaché des rapports sociaux de genre⁴⁷.

4.2.1 Une industrie « dynamique »

L'industrie pharmaceutique m'a été décrite comme « hyper dynamique ». Ce dynamisme, tel que rapporté par Daniel, diplômé en études commerciales, provient des nombreux « mouvements » de l'industrie : « Ils achètent une autre compagnie pour avoir la liquidité des produits en attendant qu'eux lancent... donc il y a beaucoup de mouvements et ça crée beaucoup de mouvements dans l'industrie. » (Daniel). Loin d'être vu négativement, ce dynamisme se concrétise souvent par des coupures d'emploi : « [L'entreprise] est passée de 35 employés à 12 parce que le modèle qu'ils ont choisi [...] n'a pas fonctionné. Donc, c'est très dynamique [et] [l]à-dedans tu as des gens qui perdent leur poste. » (Daniel). Partageant ce constat, plusieurs personnes m'ont parlé des multiples restructurations qui ont lieu dans l'industrie, soulignant elles aussi que celles-ci étaient généralement reliées au rachat d'entreprises ou encore à l'échéance d'un brevet.

Or, si Daniel semble percevoir de manière positive ce dynamisme, ce n'est pas le cas de toutes les personnes rencontrées. Par exemple, un représentant travaillant depuis plus de 20 ans relate son expérience dans l'industrie: « Présentement c'est une industrie qui ne va pas super bien par rapport à quand j'ai commencé [...] Le gros *boom* du pharma c'était y'a 20 ans, y'a 15-20 ans. Y'a eu l'embauche massive de plein de représentants, y'avait des molécules qui se vendait partout » (Nicolas). Lorsqu'il évoque la situation actuelle de l'industrie, il insiste pour souligner que ce n'est plus du tout la même réalité pour les représentant.es pharmaceutiques et que la relation d'emploi s'en retrouve précarisée : « dernièrement c'est des contrats souvent qu'on a, des

⁴⁷ L'arbre de codage est disponible en annexe II afin de repérer mon cheminement analytique.

contrats de 2 ans, des contrats de 1 an, pas tant de postes [permanents] ... y'a encore des postes là [mais] on peut toujours se faire remplacer » (Nicolas).

Cette insécurité d'emploi est une réalité relevée par la quasi-totalité des représentant.es interrogé.es. Quelques-unes de ces personnes m'ont par ailleurs fait part de l'influence des marchés boursiers sur leur emploi et estiment cette influence déterminante pour leur propre emploi :

« Ce sont toutes des compagnies cotées à la bourse [...] le rendement de la bourse détermine pas mal combien il va y avoir d'investissement, tout est géré par les investisseurs, dans le fond les actionnaires, si la compagnie va bien ou pas. [...] C'est sûr que [si] l'action [tombe], probablement qu'il va y avoir des coupures rattachées à ça. » (Nicolas)

Dans ce même ordre d'idées, un autre représentant raconte, avec un certain détachement, son expérience des restructurations liées aux performances des marchés boursiers :

« ce n'est pas parce que je n'étais pas un bon représentant ou que mes résultats n'étaient pas extraordinaires, c'est que souvent dans l'industrie ils vont faire des prévisions de vente [...] l'industrie a des actions, on est en bourse et on doit répondre aux actionnaires. Alors l'actionnaire suit ça et si à un moment donné la compagnie Y [...] va être dans le négatif, je pense que je vais commencer à vendre un peu d'actions. Ça fait que pour ne pas vivre ce genre de choses là, il faut qu'ils aient des ventes positives et une façon d'arriver à des ventes positives, c'est de couper les dépenses et qui sont les dépenses, souvent c'est le représentant. » (Paul)

Il arrive une certaine fatalité par rapport à ces marchés boursiers qui déterminent complètement la sécurité de son emploi, venant saper le moral des représentant.es : « Évidemment c'est toujours en fonction des actionnaires, [...] les restructurations [...] ça se produit au mois de novembre, un mois avant Noël. Le temps de redresser les affaires. » (Claudette). Non sans amertume, elle ajoute que les gestionnaires tentent de masquer l'influence des marchés boursiers sur leur sécurité d'emploi, relevant la « *bullshit* »⁴⁸ du discours managérial : « Puis à la réunion, nationale en janvier, ils nous disent "bravo, félicitations d'avoir gardé le focus,

⁴⁸ Difficile à traduire, ce mot est utilisé par l'anthropologue David Graeber pour décire l'hypocrisie des discours managériaux et du monde de l'entreprise plus largement. Celle-ci est ressentie par un bon nombre de travailleur.es qui se sentent à la fois trahi.es, manipulé.es par des décisions managériales et une organisation du travail qui sont toutes sauf issues de la rationalité tant proclamée de la science managériale. Son ouvrage *Bullshit Jobs : A Theory* (Graeber, 2018), raconte les expériences de travail de nombreux individus menant à des situations absurdes et souvent difficiles à vivre.

blablabla". Alors que tu sais très bien que l'action a remonté » (Claudette). Cette représentante d'expérience m'affirme par ailleurs que malgré ses 33 ans au sein de la même entreprise – qui est par ailleurs selon elle exceptionnel pour l'industrie - elle ne demeure jamais à l'abri des restructurations :

« On en a vu des 21 ans (d'expérience) partir. Mon nouveau collègue a été 27 ans chez une compagnie, pis au téléphone, même pas en personne, *ciao bye* plus d'emploi, à 6 mois d'avoir le droit de prendre sa retraite. Y'avait même une perte de sous importante. Ils nous donnent, pour nous la fermer, un peu plus que les normes du travail. Bref avec mes 33 ans bientôt, je n'ai aucun intérêt à bouger. S'ils me disent en 2020, voici ton *package* et merci beaucoup. Ben *bye bye*. »

Cela témoigne d'une insécurité d'emploi permanente qui ne s'explique pas tant par les performances : « ce n'est pas parce que je n'étais pas un bon représentant ou que mes résultats n'étaient pas extraordinaires » (Paul). Un autre représentant abonde dans le même sens : « y'a une restructuration que j'ai eue où [...] ça allait super bien, j'étais premier dans les ventes [...] on a été coupé pareil » (Nicolas). De plus, comme évoqué par Claudette, l'ancienneté ne fournit pas de protection et l'insécurité s'en retrouve généralement acceptée comme fatalité ou faisant partie de la nature de l'emploi, car « dans le pharma tu es toujours sur un siège éjectable. Même si tu es la première durant l'année ils peuvent te mettre dehors pareil ».

Cela étant dit, si l'on comprend que l'industrie pharmaceutique est loin de fournir une sécurité d'emploi à ses représentant.es, les explications sont diverses lorsque vient le temps d'expliquer une perte d'emploi. Celles-ci passent du registre de la chance, « moi j'ai été chanceuse » à celui de l'arbitraire, « ce ne sont même pas [les performances] qu'ils regardent, dès fois c'est juste une coupure arbitraire ». Il n'en demeure pas moins que, pour plusieurs, des performances de haut niveau demeurent tout une manière de s'assurer de préserver son emploi. Ainsi, pour Paul, « dans ce travail-là, ta sécurité d'emploi c'est le travail que tu fais, puis ta réputation auprès de ta clientèle ». Émilie pointe aussi dans cette direction lorsqu'elle note que « je me dis un jour si je suis coupée ben, c'est un bon moment de se remettre en question, y'a quelque chose que je ne faisais pas correct, qui n'était pas parfait » (Émilie). Dans la même veine, Karine, la carriériste, affirmait « essa[yer] vraiment d'être une bonne employée » et Gabriel, le compétitif, faisait sans problème le lien entre ses performances individuelles et sa sécurité d'emploi dans l'industrie pharmaceutique. On notera néanmoins qu'Émilie souligne du même souffle un élément très

important liant la responsabilité individuelle à la préservation de son emploi, ce qui témoigne par ailleurs de l'intériorisation des principes néolibéraux faisant de l'adaptation continue aux exigences des marchés une caractéristique centrale de leur sujet néolibéral:

« Ce n'était pas écrit noir sur blanc on s'entend y'a personne qui ne disait ça, on le savait que probablement les représentants qu'ils ont coupés, ce sont des représentants qui avaient du mal à s'adapter aux nouvelles technologies, aux nouveaux programmes ou qui étaient trop "boqués" ou qu'ils veulent faire leur job toujours pareil ... ils voulaient des gens qui étaient prêts à changer les choses » (Émilie)

Émerge alors l'idée que l'individu doit s'adapter, développer des compétences pouvant être utiles sur les marchés de l'emploi et « rester dynamique » pour suivre le rythme effréné de l'industrie. Si Karine a plusieurs fois insisté sur le développement personnel – sans toutefois arriver à le définir clairement – plusieurs m'ont partagé leurs formations réalisées, que ce soit dans le cadre de leur emploi ou non. Ils et elles s'appuient sur celles-ci afin de sécuriser leur avenir professionnel. Par exemple, Louise m'indique ainsi que l'industrie lui a payé sa formation de M.B.A. afin de la faire progresser en hiérarchie dans l'entreprise. Elle ne s'en sert pas actuellement dans le cadre de son travail et n'est de toute manière pas intéressée d'occuper un poste de cadre. Louise explique son désintérêt par sa situation familiale : « j'ai eu 3 enfants [...] [et cela ne] correspondait pas au style de vie que je voulais avoir puis j'ai décidé de mettre ça sur la glace »⁴⁹. Louise me souligne tout de même qu'elle puisse toujours s'en servir comme « plan B » si jamais l'industrie pharmaceutique ne fonctionne plus : « je me recyclerais dans quelque chose où je pourrais utiliser les compétences que j'ai développées [...] ça pourrait être plus mon côté MBA et administration ». Dans le même ordre d'idées, Daniel m'a également confié qu'il était toujours à l'affût des opportunités d'acquérir des compétences utiles à sa carrière professionnelle :

« Je me suis outillé. Tu sais, j'ai toujours... ça c'est une opportunité aussi qui est le fun. En tout cas, j'ai trouvé [...] d'exprimer que : « Bon, moi c'est ce que j'aimerais faire. Est-

⁴⁹ En investissant dans le « capital humain » de Louise, l'employeur a pris le risque d'investir dans la formation d'une employée qu'il pouvait perdre, ce qui est arrivé. L'ouvrage *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* de Gary S. Becker (1994) fait justement état de cette tension, de ce risque à prendre par l'employeur pour la formation de ses employé.es. En mettant au point un savant calcul, il arrive en mettre en place le juste investissement en capital humain qui est à la fois suffisant pour faire bénéficier l'entreprise, mais sans être trop élevé pour la pénaliser sur le plan financier. L'entreprise doit toujours prendre le risque que l'employé.e peut décider d'utiliser ce capital humain investi en soi-même et l'utiliser à son propre bénéfice.

ce que la compagnie est prête à me supporter? ». Donc, j'ai suivi des cours de gestion, des cours de leadership que la compagnie nous a supporté autant financièrement que le temps demandé pour aller prendre le cours ». (Daniel)

De plus, en sa qualité de gestionnaire, il affirme rechercher la volonté d'aller faire de la formation continue chez « les candidat.es qui pourraient être dans [son] équipe, autant je pense que tout le monde cherche ça. [...] ces gens-là qui ont cette soif-là ». Si ces opportunités de formation sont tout à fait instrumentales et fortement encouragées par les employeurs – allant jusqu'à payer et accommoder un horaire en conséquence – les employé.es peuvent tout à fait en profiter ou encore en quelque sorte « mettre en banque » ces formations, investissant dans leur propre capital humain. Ainsi, la formation supplémentaire demeure une manière d'acquérir des compétences pouvant bénéficier au travail quotidien, mais pouvant aisément se marchander sur les marchés de l'emploi. Cependant, la formation continue peut aussi servir à assouvir une soif de connaissances, dépassant la fonction instrumentale, comme Nicolas me rapporte s'intéresser à la psychologie par intérêt personnel :

« Je fais des cours complètement dans un autre domaine parce que j'ai un intérêt un peu pour le domaine, j'ai tout le temps voulu étudier plus par rapport à l'être humain, j'ai pris des cours en psychologie, ça fait que c'est sûr que c'est un domaine complètement différent puis je ne sais pas si je vais vraiment me placer là-dedans, mais ça me tentait de prendre des cours. » (Nicolas)

Sans donc affirmer explicitement que l'objectif de ces cours vont lui permettre de réorienter sa carrière, ni même de lui servir de « plan B » si jamais il subit une mise à pied, il semble que son intérêt n'est que sur le plan personnel de vouloir apprendre de nouvelles choses et pas nécessairement instrumental comme les autres ont pu l'évoquer plus tôt.

4.2.2 Le travail comme entreprise

L'un des objectifs principaux de recherche dans le cadre de ce mémoire était de constater des *ethos* dans le monde du travail afin de les faire dialoguer avec la figure du « sujet néolibéral » de Dardot et Laval. Or, si l'analyse de discours réalisée par les chercheurs fait état d'un *ethos* de l'entrepreneur de soi dans le monde du travail, il semble toutefois que mon matériau empirique renvoie davantage à l'idée qu'il y ait plusieurs « niveaux » ou « couches » d'entrepreneur de soi.

En effet, comme on l'a vu en première partie de chapitre, les idéaux-types se situent à différents niveaux, le « compétitif » étant celui se rapprochant le plus du sujet néolibéral, suivi de la « carriériste » pour terminer avec le « familial ». Or, les autres entretiens dont je n'ai pas rendu compte dans la première partie se situent entre les deux extrêmes, incarnés Alain et Fabienne d'un côté et par Gabriel de l'autre.

En débutant par le pôle représenté par Alain et Fabienne, nous retrouvons Béatrice, proche de l'idéal-type du « familial ». Elle souligne son besoin d'avoir une relation de proximité avec un.e patron.ne :

« J'ai eu un premier patron qui s'est fait remercier puis je me suis retrouvée à avoir quasiment 1 an sans patron. [...] Le sentiment d'appartenance envers la compagnie, là, je commençais à le perdre un petit peu parce que je n'avais comme plus personne qui était proche de moi sur la route pour venir me soutenir. [...] tu perds ton sentiment d'appartenance. Puis là j'ai une nouvelle patronne qui est vraiment excellente. Elle est vraiment proche de nous. » (Béatrice)

Elle ajoute également qu'elle ne prend pas de grande décision sans sa patronne : « il n'y a pas vraiment de grosse décision qui se prenne sans que notre patronne soit impliquée [...] elle devienne vraiment comme notre consultante aussi pour optimiser tout ça. » (Béatrice). De plus, elle est aussi l'une des seules à ne pas avoir parlé de son travail comme étant comparable au fait de gérer une entreprise⁵⁰.

Sur un autre plan, se rapprochant de la figure de l'entrepreneur de soi, plusieurs représentant.es rencontré.es m'ont fait part de l'idée que leur travail se compare à la gestion d'une petite entreprise, d'une « franchise », d'une « PME » ou encore d'un « modèle d'affaires ». Toutefois, le portrait demeure plutôt nuancé. En réponse à l'offre d'emploi qui explicitait l'opportunité d'être son « propre patron », Marius affirme ceci :

« Mon premier patron il m'a dit, j'm'en souviens encore, t'as tous les avantages sans les inconvénients parce que c'est comme si tu roulais ta propre PME, mais ce ne sont pas tes sous à toi. Ce ne sont pas tes sous que tu investis, donc c'est des gens qui te prête de l'argent pour que tu roules la *business*. Donc propre patron je suis d'accord à 75% parce que tu ne peux pas faire tout ce que tu veux. T'as des comptes à rendre en termes

⁵⁰ Il aurait été possible d'inclure Béatrice dans ma construction de l'idéal-type du « familial ». Cependant, son entretien manquait du contenu rendant plus difficile sa catégorisation. Il n'en demeure pas moins qu'au fil de son entretien, je pouvais davantage la comparer aux réalités d'Alain et Fabienne que de la réalité de Gabriel.

de dépenses de budget, en termes de nombre de rencontres de médecins, nombre de rapports à faire, y'a quand même quelqu'un qui te donne des directives puis des choses à faire, ce n'est pas juste toi qui décides ce que tu fais. [...] le marketing te donne des messages avec des outils puis ton rôle c'est de rendre ces messages-là avec ces outils-là. Tu ne peux pas faire telle affaire avec les médecins puis ça va marcher. Bien non y'a quand même un carcan dans lequel tu dois travailler. » (Marius)

Cet extrait d'entrevue est particulièrement intéressant puisqu'il souligne de nombreux points auxquels j'aurai l'occasion de revenir. D'abord, il indique à juste titre les conditions de l'emploi qui se rapprochent de l'idée de l'entrepreneur tout en insistant sur les contraintes qui pèsent sur lui. Il a « des comptes à rendre ». On retrouve le même discours chez Louise qui se sent redevable à son employeur : « je suis redevable à la compagnie [...] on doit rendre des comptes en termes d'activités qu'on organise, le monde qu'on rencontre, le travail de bureau, faire le compte de dépenses, tout là, tout est organisé là tout est surveillé ». Elle affirme aussi, dans la foulée, qu'elle sent tout de même qu'elle gère sa petite « franchise », bien que son employeur ait des attentes très élevées envers son travail. Daniel, de son côté, formule une réponse similaire soulignant les contraintes inhérentes à l'emploi, mais en insistant pour dire qu'il profite d'une certaine marge de manœuvre :

« Ce n'est pas gérer une compagnie, mais c'est gérer son propre [...] modèle d'affaires. Tu sais, on a des structures à l'intérieur d'une compagnie, mais quand on se fait attribuer un certain budget proportionnel qu'on peut pour organiser des formations [...] Ça c'est le type d'activités là qu'on peut créer. » (Daniel)

En somme, ce qui revient souvent, c'est la tension entre l'autonomie et le contrôle⁵¹, caractérisée par une grande flexibilité sur l'aménagement de l'horaire et des actions réalisées, mais dont le contrôle est omniprésent et le sentiment de redevabilité s'en retrouve élevé.

À un niveau se rapprochant encore davantage de la figure du sujet néolibéral, on retrouve Émilie qui n'hésite pas affirmer son identité entrepreneuriale, qu'elle projette également sur ses collègues : « on est tous des entrepreneurs, on est tous des têtes assez fortes ». Elle définit toutefois son côté entrepreneurial dans la forme que prend son travail, à l'instar de ce qu'exprimaient les représentant.es un peu plus haut : « tu gères toi-même ton temps. Tu dois

⁵¹ À ce sujet, voir : Piotet, Françoise. 2007. « Le travail, plus autonome, plus contrôlé », dans *Emploi et travail: le grand Écart*. Armand Colin. Paris

gérer ton territoire comme ta propre *business* ». En lui demandant de renchérir sur cette dernière affirmation, elle m'explique que c'est

« parce que tu te fais donner une liste de médecin à visiter, tu te fais donner les chiffres de ton territoire, par exemple ton médicament est à tant de pourcent de croissance et tu dois atteindre ça comme objectif. Là le reste c'est tout toi qui doit le faire. "Comment je vais arriver là moi ?" » [...] on se fait donner un budget. Tu as tant par année pour faire des conférences, de la formation continue ». (Émilie)

Or, et cela peut paraître paradoxal, elle montre bien qu'elle se perçoit telle une employée lorsqu'elle se met à parler de l'environnement de travail – qu'elle apprécie beaucoup – promu par son employeur: « Tu sais quand tu dis prends bien soin de tes employés, tes employés sont plus heureux, tout le monde veut venir travailler chez [Compagnie Z]. » Dans l'ordre d'idées que l'identification à un *ethos* d'entrepreneur de soi se construit en continuum, certain.es préfèrent mentionner qu'ils sont à 75% entrepreneur.es, franchisé.es, travailleur.ses autonomes, d'autres comme Émilie affirme pleinement leur identité entrepreneuriale même si celle-ci tend à se dissoudre dans celle d'une employée en analysant en profondeur son discours. C'est justement elle qui affirmait un peu plus tôt que les personnes qui perdaient leur emploi devaient se remettre en question et que c'était souvent causé par un manque d'adaptation aux changements des réalités du travail, ce qui est une caractéristique conséquente du sujet néolibéral.

À la lecture de ces extraits d'entrevue, on comprend rapidement que l'émergence d'un *ethos* d'entrepreneur.e est loin d'être une évidence. Ainsi, comme je l'ai souligné un peu plus haut, les personnes interrogées se définissent différemment dans leur travail, soulignant l'importante autonomie dans leur travail qui donne souvent l'impression justement d'être son ou sa propre entrepreneur.e. Il en reste néanmoins que les fortes contraintes, le sentiment de redevabilité que vivent les représentant.es pharmaceutiques les empêchent de se sentir pleinement entrepreneur.e, car ils et elles sont ramenés rapidement à leur réalité d'employé.e dans une vaste entreprise.

Or, comme le souligne Émilie, les employeurs recherchent des individus qui détiennent des compétences exigent un degré élevé d'autonomie et de prise d'initiative : « Les compétences pour être représentante, il faut être hyper organisé parce que tu gères toi-même ton temps. [...] »

Il faut vraiment avoir des aptitudes fortes en gestion, leadership, puis en organisation. » Cependant, malgré ces exigences de compétences – du type « savoir-être » pour reprendre le langage managérial – peu ont réellement affiché l'*ethos* du sujet néolibéral tel que défini par Dardot et Laval. En fait, c'est pour ces raisons que j'ai seulement identifié Gabriel comme étant la figure du sujet néolibéral – et Karine qui s'en rapproche – puisque ce qui me semble être le point distinctif entre ce dernier et les autres, c'est d'abord son rapport à lui-même « je suis un produit, je suis un *brand* », mais également son rapport à son employeur qui écarte le statut de subordination, se rapprochant de l'image du mercenaire : « je suis un influenceur au service d'un labo, mais que demain je peux très bien être au service d'un autre labo et moi je ne veux pas perdre [ma] crédibilité. »

Dans cet ordre d'idées, si l'on revient brièvement sur l'extrait d'entrevue avec Marius, il affirmait par exemple que « le marketing te donne des messages avec des outils puis ton rôle c'est de rendre ces messages-là avec ces outils-là. » À l'opposé, Gabriel affirmait au contraire que les outils marketing lui sont mis à disposition, mais qu'il décide lui-même quoi en faire parce que sa propre réputation est en jeu :

« Mon approche par rapport à ça c'est que toutes les compagnies de toute façon on des services marketing très efficaces et très inventifs qui te donnent accès à beaucoup d'outils que je trouve pour certains très pertinents et pour d'autres non, donc moi mon boulot consiste à en prendre et à en laisser donc voilà. Moi je suis quand même plutôt tendance à essayer d'établir ma crédibilité scientifique plus que d'aller vendre de la bébelle marketing fluorescente avec des néons partout là » (Gabriel)

Ainsi, la relation avec son employeur relève davantage de la mutualisation, de l'échange de services que de la subordination : « J'ai un réseau de médecin, qui est mon réseau, que je travaille et que j'essaie de travailler le mieux possible avec les moyens qu'on me donne. » (Gabriel)

En somme, le travail réalisé par les représentant.es pharmaceutiques prend la forme de la gestion d'entreprise, autant dans les conditions d'emploi que dans les tâches effectuées. En « gérant son territoire comme sa propre *business* » ou son propre « modèle d'affaires », les individus ont une certaine autonomie et la plupart en jouissent énormément. C'est d'ailleurs cet

aspect qui est souvent mis de l'avant comme étant l'élément le plus aimé de leur travail. Cependant, les contraintes organisationnelles demeurent immanquablement présentes.

Finalement, force est de constater que très peu d'individus ont réellement adopté un rapport au travail renvoyant à l'*ethos* néolibéral tel que présenté dans le premier chapitre. C'est ainsi que la perception de son travail chez Gabriel se distingue largement des autres, notamment parce que celui-ci ne parle pas du tout de sentiment d'insécurité et qu'il affiche avec assurance qu'il a plusieurs années de travail devant lui, car « le *pipeline* de brevets » de son employeur « est quand même assez intéressant » et évalue ainsi qu'il a « encore 10 ou 15 ans de boulot devant [lui] ». De plus, comme je l'ai mentionné à de nombreuses reprises c'est le seul à véritablement se concevoir comme une petite entreprise au service d'une plus grande entreprise, qui à mon sens, est le point déterminant dans l'identification de l'*ethos* néolibéral largement fondé sur l'idée d'entreprisisation de soi.

4.2.3 La dimension genrée du sujet néolibéral

Avant de conclure ce chapitre d'analyse, j'aimerais revenir sur la critique faite par Wendy Brown à propos du sujet du néolibéral qui, selon elle, ne serait qu'une figure, un statut, bref un *ethos*, accessible uniquement pour les hommes d'une part et que, d'autre part, l'existence même de cet *ethos* repose sur le travail de (re)production assumé par les femmes. Dans cette foulée, la figure de l'individu – homme ou femme – entrepreneur de soi idéalisée dans les principes néolibéraux n'est tout simplement pas réaliste dans un monde patriarcal. Loin de se poser comme apôtre du néolibéralisme *qui devrait* être accessible aux femmes, celle-ci développe une posture critique face à une lecture du néolibéralisme évacuant les rapports sociaux de genre. Prenant acte de cette critique, j'ai pris soin d'aborder cette question en cherchant à en savoir davantage sur la conciliation travail-famille lors de la réalisation des entretiens notamment parce que, comme le soulignait Méda (2001), celle-ci est une réalité actuelle des marchés du travail de plus en plus revendiquée et ce, davantage par les femmes⁵².

⁵² Comme je l'ai évoqué précédemment, l'une des personnes interrogées m'a fait part de ses observations à propos de ses client.es médecins qui sont justement de cet ordre : « Aujourd'hui, les gens, les jeunes recherchent beaucoup

Dans cet ordre d'idées, les réalités exposées par mes participant.es sont particulièrement éclairantes. Émilie, par exemple, me raconte que son rôle de mère nuit à sa liberté, qu'elle va retrouver dans le travail. Cette dernière affirme que le travail est une manière de s'affranchir de son rôle de mère et de regagner sa liberté:

« Quand j'ai recommencé à travailler de congé de maternité, je me suis sentie ... j'avais des ailes, je suis redevenue une femme, je n'étais pas juste une mère, ça m'a tellement fait du bien... je suis vraiment contente » (Émilie)

Au moment de réaliser l'entretien, elle était à son second congé de maternité et avait hâte de retourner travailler :

« Je recommence à travailler trois semaines avant [...] j'ai hâte en même temps, je trouve les journées longues, je me sentais vraiment revivre puis j'aime mes enfants, mes fils, je les adore, mais pour moi c'est important... c'est du temps pour moi on dirait [...] quand je suis chez nous, quand on est mère, on dirait que tout passe... tes enfants passent toujours en premier [...] un bébé quand il a faim, il a faim, puis toi tu mangeras quand t'auras le temps ça fait que tout passe par eux en premier, mais quand je travaille, j'ai l'impression que c'est pour moi, ça fait que je pense que c'est pour ça que j'aime tellement ça. » (Émilie)

Dans cet extrait, on comprend aisément que les responsabilités familiales reposent en grande partie sur ses épaules et nuisent à sa « liberté ». On en déduit que ses possibilités d'avancement professionnel s'en retrouvent réduits et de manière plus abstraite, l'idée d'adapter pleinement l'*ethos* du sujet néolibéral s'en retrouve plus ardu puisqu'elle est une femme et qu'elle doit assumer ses responsabilités de mère.

Ce constat est d'autant plus parlant lorsqu'on le met en dialogue avec Gabriel, qui n'a aucun problème avec l'idée que son modèle familial soit dans la continuité du modèle traditionnel du père pourvoyeur et de la mère au foyer :

« Oui puis au moment de fonder la famille, quand des gens se questionnent "hey je suis au milieu de ma carrière puis ça ne va pas être facile avec les enfants", ce n'est jamais une question qui s'est posée là. Je savais que c'était compatible. Vraiment, largement

qualité de vie, équilibre, famille, vie de famille. Puis sachant qu'il y a beaucoup plus de femmes qui sont là, l'équilibre est souvent plus important pour elles parce qu'elles ont des enfants puis elles veulent subvenir aux besoins de leurs enfants. Dans le passé, dans la génération de mon père, ben c'était ma mère qui s'occupait des enfants à la maison pendant que mon père allait travailler 80 heures par semaine. Aujourd'hui les jeunes ne veulent plus travailler 80 heures par semaine. [...] Je te dirais que l'équilibre travail-famille de la nouvelle génération de médecins est vraiment important. » (Alain).

compatible avec une vie de famille et de père. Puis au contraire c'est même quelque chose qui va permettre à ma femme, à ma conjointe de peut-être embarquer dans sa carrière versus moi. Mais [la question de] sa carrière se posera par exemple quand un jour je voudrais devenir gestionnaire. Ou là peut-être tu sais j'aurais peut-être des horaires plus à la rallonge, je vais avoir besoin de flexibilité dans mes heures de travail. »
(Gabriel)

Ironiquement, Gabriel étant l'individu le plus près de la figure type du sujet néolibéral de mon corpus, estime à terme que les avancées de carrières qu'il anticipe reposent en grande partie sur le retrait professionnel de sa conjointe pour s'occuper de leurs enfants. Les deux réalités – celle d'Émilie et de Gabriel – offrent un contraste pertinent mettant en lumière les rapports de genre dans la carrière professionnelle. Si Émilie se sent freinée dans sa vie professionnelle par le rôle de mère qu'elle doit assumer, Gabriel ne semble avoir aucun problème avec l'idée que sa conjointe mette sa carrière en pause pour lui-même se propulser dans ses avancées professionnelles.

À la lecture des entretiens des autres personnes interrogées, ceux de Béatrice, Louise et Alain plus particulièrement, cette réalité n'est toutefois pas aussi tranchée et évidente. En parlant de son travail de représentante, Béatrice, la plus jeune représentante rencontrée affirme, avant même d'avoir des enfants (ce qui demeure un projet pour elle), que la conciliation travail-famille est « vraiment importante » puisque le travail, avec l'autonomie et la flexibilité qu'il procure, fait en sorte que : « tu n'es pas pognée, justement, dans un horaire trop fixe ça fait que tu peux arranger tes affaires en conséquence un peu. » Elle laisse également entendre que la flexibilité de l'horaire de son conjoint pourrait leur permettre de se partager équitablement le rôle parental. À l'inverse, Louise, mère de trois enfants, assume la responsabilité parentale de ses enfants pendant les heures de travail :

« je trouve que le travail de représentante, ça me permet d'avoir un équilibre, ça me permet vraiment de pouvoir tout en étant capable de m'épanouir dans un travail qui est quand même intéressant puis qu'il me rapporte quand même un revenu intéressant là [...] puis d'être capable d'être présente pour ma famille, pouvoir comme gérer mon horaire pour en faire sorte que je n'ai pas tout le temps l'impression de courir après ma queue. T'sais vraiment un emploi qui me permet d'être présente puis d'être disponible, d'être rejoignable, t'sais j'ai un cellulaire, [...] c'est arrivé quelques fois qu'il est 15h, la garderie appelle puis disent, là ça ne va pas, il fait de la fièvre, on a tout essayé il pleure, il est maussade, penses-tu que tu peux venir le chercher, mais je ne suis pas prise dans un bureau [...] des situations sont arrivées j'ai pu dire oui ok c'est correct je m'en viens »
(Louise)

Interrogée sur ce qui explique pourquoi c'est elle qui assume ce rôle et non le père, elle me répond simplement qu'« il travaille dans un bureau pis il ne peut pas se déplacer ». Du cas de Louise, et compte tenu de la séparation des rôles parentaux réalisée dans le couple, on ne peut toutefois pas en retenir comme conclusion que les rapports sociaux de genre sont nécessairement à l'origine de cette distribution des tâches parentales, davantage assumée par Louise. En s'intéressant au cas d'Alain, on voit également que la conciliation travail-famille est importante pour lui et qu'il adapte son horaire en fonction des besoins de ses enfants : « J'ai beaucoup de temps pour mes enfants [...] c'est-à-dire que je peux prendre soin de mes enfants, je peux étudier avec eux autres, je peux aller les chercher à l'école ». Comme je l'ai exposé plus longuement plus tôt dans le chapitre, Alain est un individu qui met de l'avant énormément sa famille et considère le travail comme un moyen pour faire vivre sa famille. À l'inverse de Gabriel, Alain préfère travailler moins et de ne pas gravir les échelons dans son entreprise pour justement préserver sa vie de famille.

En somme, malgré le contenu restreint de mes entretiens pouvant être analysé sous l'angle des rapports sociaux de genre, il arrive que la réalité exposée par Brown ait été rencontrée dans mon matériau empirique. Le contraste entre Émilie et Gabriel est à cet égard particulièrement frappant et tend à démontrer l'argument de cette autrice. Cependant, force aussi est de constater que l'analyse de l'ensemble de mon corpus nuance ses constats, comme on a pu le voir avec les exemples subséquents.

Enfin, comme une démarche qualitative ne peut aspirer à la représentativité des résultats, il est important de souligner que les rapports sociaux de genre illustrés ici ne soient propres qu'à la situation analysée. Ainsi, je ne peux avancer de conclusion débouchant sur une généralisation des constats ou des observations réalisées quant à l'accessibilité à la figure du sujet néolibéral sous l'angle des rapports de genre. Il n'en demeure pas moins que ces données empiriques convergent avec la littérature féministe exposant la plus grande charge du travail de (re)production réalisé par les femmes.

Ce quatrième chapitre avait ainsi pour objectif d'exposer l'analyse de mes données empiriques, tirées de mes entrevues semi-dirigées. En creusant davantage les quatre premiers entretiens jugés les plus pertinents à l'analyse, j'ai pu en construire trois idéaux-types d'*ethos* de représentant.e pharmaceutique.

D'abord, « le compétitif » m'est apparu comme un *ethos* comportant de fortes affinités avec le « sujet néolibéral » tel que conceptualisé par Dardot et Laval. Plusieurs éléments sont ressortis l'entrevue avec Gabriel m'ont permis de réaliser ce rapprochement. En se définissant lui-même comme un « produit » au « service d'un labo », celui-ci s'est clairement positionné en tant que travailleur fort autonome qui détient un capital de connaissances, d'expertises et de relations avec ses client.es pouvant se marchander au plus offrant, autant sur le plan des conditions d'emplois que du salaire. Il ne vit que très peu la subordination salariale et perçoit davantage son employeur comme une ressource, une boîte à outils de services qu'il peut utiliser à sa guise. Cette relation relève davantage de la mutualisation – en termes d'échanges de services – que de la subordination salariale classique. En outre, il est le seul à ne pas m'avoir parlé de sécurité d'emploi : il affirmait sans équivoque et avec confiance qu'il avait encore 10 à 15 ans à faire avec cet employeur compte tenu de l'échéancier des brevets. Autre élément qui n'est ressorti que chez lui de manière concrète, mais tout de même abordé par notre seconde figure idéal-typique, est l'idée du « développement personnel ». Celui-ci m'avancait que son activité d'entraîneur de soccer lui permettait de développer ses compétences de *leader* pouvant lui bénéficier dans sa promotion anticipée comme gestionnaire. Faire en sorte que ses activités bénévoles lui permettent de se distinguer sur les marchés de l'emploi est un trait caractéristique du sujet néolibéral. Il reste néanmoins qu'au fil de son entrevue, Gabriel semblait expliquer l'adoption de son attitude compétitive, notamment face au marché du travail, par sa socialisation parentale. Ainsi, cela vient confronter l'idée que la construction du marché de l'emploi en marché de concurrence n'est pas tant venue *produire* Gabriel en sujet néolibéral, mais qui lui a permis davantage de tirer son épingle du jeu de la concurrence.

Le second idéal-type construit dans cette analyse, la carriériste, est une figure se rapprochant du sujet néolibéral, mais de manière moins assumée. En effet, elle s'est rapidement définie comme une personne qui met le travail au centre de sa vie et qui accorde une importance accrue du succès professionnel et d'« avoir une belle carrière ». Elle affichait également des éléments de subordination dans la relation salariale - « j'essaie d'être une bonne employée » - mais dont on encourageait l'esprit entrepreneurial et la prise d'initiatives. Cependant, ce qui a fait démarquer cet entretien des autres du corpus est l'importance accordée au « développement personnel » – qui ironiquement était très difficile à définir pour Karine, comme si ça allait de soi – mais également d'être dynamique, de bouger et de se dépasser, ce qui est un des éléments marquants du sujet néolibéral qui cherche constamment à développer des opportunités de distinction ou d'employabilité. Loin d'être passif, le sujet néolibéral doit en tout temps démontrer qu'il peut amener une valeur ajoutée pour l'employeur.

Enfin, le troisième idéal-type construit à partir de mes données empiriques est la figure du familial. Pour ce dernier idéal-type, il a été conçu à partir de deux entretiens se rejoignant par l'importance accordée à la vie familiale. Dans les deux cas, soit de Alain et Fabienne, il était clair que le travail ne devait pas dépasser un certain seuil en termes d'heures au travail afin de maximiser leur temps passé en famille. Dans cet ordre d'idées, les deux individus représentent en quelque sorte le pont entre le travailleur du fordisme duquel l'emploi prenait une forme avant tout instrumentale, et celui de la fin du 20^e siècle, tel que souligné par Méda, accordant une importance soutenue à la conciliation travail-famille. On retrouve également dans les deux cas une identification à la figure de l'employé dans sa relation de subordination salariale. Ainsi, Fabienne affirmait se considérer davantage comme une travailleuse autonome « mais avec un *boss* », illustrant la tension entre autonomie dans son travail et sa subordination salariale, réaffirmant son statut de salariée et s'éloignant de la figure du sujet néolibéral.

Ensuite, quelques éléments de la section 4.2 sont à retenir. D'abord, la question de la sécurité d'emploi m'a semblé être un point névralgique afin de déterminer l'*ethos* de chacun.e des individus interrogés. Deux attitudes s'en sont dégagées et permettent de justement nous renseigner sur le rapport au travail de ces derniers. Gabriel, celui qui incarne la figure du sujet néolibéral, affichait une confiance marquée en ses compétences et dont la sécurité d'emploi

passait bien davantage par sa propre réputation et sa crédibilité que les aléas du marché boursier. D'autres m'ont également fait part de l'importance des performances individuelles et des capacités d'adaptation afin de préserver son emploi, conforme au sujet néolibéral. En opposition à cette posture, plusieurs ont répondu avec fatalisme que la sécurité d'emploi n'existait pas dans cette industrie et que seuls les marchés boursiers déterminaient de leur réalité d'emploi. Il en résulte un certain détachement par rapport aux exigences de performance parce qu'elles ne contribuent pas particulièrement à la sécurité d'emploi, qui est pourtant le message envoyé par les employeurs.

Pour terminer, la dimension genrée du rapport au travail dans le néolibéralisme a été difficile à faire émerger pleinement, notamment puisqu'elle a été abordée de manière indirecte et implicite par des interrogations concernant la conciliation travail-famille. J'ai somme toute eu la chance de faire ressortir des témoignages contrastant la réalité d'une femme et celle d'un homme. Pour cette dernière, elle voit son rôle de mère comme un frein à son épanouissement professionnel et affirme retrouver sa liberté lorsqu'elle se retrouve au travail. À l'inverse, l'homme en question a affirmé sans nuance que son changement d'employeur, le rendant plus disponible à la maison, a permis à sa conjointe de persévérer dans sa carrière, mais advenant du fait qu'il obtient une promotion, il est possible qu'elle soit obligée de mettre sa carrière en plan. Cette observation appuie ainsi la thèse de Brown qui avançait que la figure du sujet néolibéral n'était qu'accessible que par les hommes puisque la structure patriarcale empêchait de développer pleinement leurs activités professionnelles.

Pour terminer, ce qui ressort de ce chapitre d'analyse est que la figure du sujet néolibéral telle que définie par Dardot et Laval semble davantage être un idéal construit par les discours adoptant les principes néolibéraux que d'une réalité. L'intériorisation de ces principes – ou l'assujettissement à ces principes pour reprendre le langage foucauldien – ne semble pas se réaliser si aisément. En soumettant par exemple la sécurité d'emploi simplement aux aléas des marchés boursiers, les exigences de performance peuvent prendre la forme d'un coup d'épée dans l'eau. Ainsi, en sachant très bien que son emploi n'est aucunement garanti par ses performances, mais bien par des activités économiques se passant bien au-delà de son activité individuelle, la volonté de performer et de se distinguer sur les marchés de l'emploi n'est plus

aussi forte. De plus, comme la plupart l'ont évoqué, les redditions et les évaluations fréquentes réalisées par les supérieurs hiérarchiques ramènent constamment l'idée de se percevoir comme des employé.es. L'identification à l'idéal néolibéral de l'entrepreneur de soi n'est pas tout à fait évidente.

Conclusion

Nous avons été témoins, dans les dernières décennies, d'importantes transformations sociales sur les plans politiques et économiques. Les années 1970 et 1980 ont été identifiées comme pivot de ces transformations nous menant dans cette nouvelle ère, ce qu'on appelle maintenant le néolibéralisme. Plus concrètement, ces transformations se sont observées dans le paysage politique sous la forme de démantèlement de programmes sociaux, ayant comme objectif principal de responsabiliser l'individu. Ce dernier allait être responsable de ses réussites et de ses échecs. On a donc pu constater un transfert des risques économiques des entreprises et de l'État vers les individus. Dans le monde du travail, par exemple, cela s'est concrétisé par la fragilisation du rapport salarial, duquel on exigeait de la personne salariée une plus grande flexibilité sur les plans du statut de l'emploi et des heures de travail notamment. Cette flexibilité, n'étant pas nécessairement un problème en soi, s'est plus souvent qu'autrement traduit en la précarisation de l'emploi qu'un gain réel pour la personne salariée. Toujours dans le monde du travail, nous avons pu constater une réduction des montants accordés à l'aide sociale afin de « forcer » les personnes assistées sociales à retourner sur les marchés du travail, ce qu'on nomme l'activation de la main d'œuvre (Boucher et Noiseux, 2018). Dans ce cas-ci, le programme d'aide sociale devient un levier « d'activation » des personnes assistées sociales plutôt qu'un véritable filet social, relevant d'un « droit à un revenu décent » venant couvrir les besoins de base.

Dans le cadre de mon mémoire, je ne me suis pas tant intéressé aux conséquences des transformations du rapport salarial ou sur les conditions de travail, mais davantage sur ses implications eu égard à la dimension subjective du travail. L'objectif principal de ce mémoire, rappelons-le, était ainsi d'interroger le rapport au travail sous l'angle de l'*ethos*, c'est-à-dire les attitudes et valeurs adoptées par rapport à son propre travail.

Avant d'aller plus en profondeur sur la question, il s'agissait de définir ce qu'était le néolibéralisme, car si les conséquences étaient bien établies, tenter de comprendre le phénomène en amont n'était pas toujours réalisé. Or, on constate autant dans le langage courant et expert que le néolibéralisme suscite beaucoup de confusions. Pour certain.es, celui-

ci se résume souvent simplement à la culture occidentale marquée par une tendance à l'exacerbation de l'individualisme. Pour d'autres, c'est une idéologie portée par la droite et visant à détruire l'État-providence édifié lors de la période dite des Trentes Glorieuses. Cela dit, le néolibéralisme, si l'on reprend la définition de Pierre Dardot et Christian Laval, est bien plus qu'une simple doctrine ou idéologie politique : c'est aussi, et peut-être surtout, une nouvelle *rationalité* se posant comme étant désormais *la manière d'être, d'agir et de gouverner*.

S'étant immiscée sous tous les horizons politiques, cette rationalité devient d'autant plus difficile à cerner. Est-elle une attaque de la droite contre les programmes sociaux étatiques? Est-ce une critique généralisée et convergente de la droite *et* de la gauche politique contre l'État-providence? La réponse à ces questions, loin d'être une tâche simple, exige donc un travail de définition rigoureux et de longue haleine. C'est ce que j'ai tenté de réaliser dans la première partie du chapitre un, en décortiquant différentes approches interprétatives de ce qu'est le néolibéralisme, identifiées par le philosophe français Serge Audier. La première approche, portée par David Harvey et Naomi Klein, suggérait que le néolibéralisme était un impérialisme états-unien visant à coloniser la planète par sa force de frappe militaire et économique. La seconde approche, celle de Pierre Bourdieu, identifiait le néolibéralisme comme une « méthodique destruction des collectifs » dont le seul objectif serait de détruire les programmes sociaux étatiques et le potentiel de résistance des groupes sociaux tels que les syndicats.

La troisième approche, celle initiée par Michel Foucault, mais reprise dans une large mesure par Pierre Dardot et Christian Laval, s'intéressait davantage à l'histoire du néolibéralisme, retraçant ses origines philosophiques et scientifiques. Cette approche visait à cerner le nouvel « art de gouverner » ainsi que la production d'un nouveau sujet, issu de cette nouvelle gouvernance, le « sujet néolibéral ». Cette approche m'a semblé dès lors la plus pertinente pour mon mémoire, m'intéressant plus particulièrement aux transformations individuelles en ce qui a trait au monde du travail. La quatrième approche, celle de l'individualisme anti-68, avait enfin pour intérêt de souligner la convergence de la critique de la domination étatique. Pour les auteurs à l'origine de cette approche, Régis Debray et Michel Clouscard notamment, le mouvement de mai-68, en portant une révolte contre l'État et en faisant la promotion de l'individualisme, a ouvert la porte à la transformation de l'activité étatique et, pour ainsi dire, au

néolibéralisme. Or, pour Serge Audier, ceci constitue une erreur d'interprétation, mais force est tout de même de concéder que ces auteurs ont le mérite d'avoir souligné la convergence de la critique de la droite et de la gauche contre l'État.

Comme on a pu le constater dans ce mémoire, l'approche retenue était celle initiée par Michel Foucault et reprise par Dardot et Laval. La pertinence de leur approche était de mettre en lumière une nouvelle subjectivité, un nouveau sujet, produit par cette *rationalité* néolibérale. Or, si Michel Foucault s'est intéressé avant tout aux origines philosophiques de ce renouvellement du libéralisme, c'est parce qu'il cherchait à comprendre le nouvel « art gouvernemental », propre à son époque. En donnant ses cours au Collège de France à la fin des années 1970, il était quelque peu en avance sur ses contemporains quant à la compréhension des transformations sociales en cours. Ses recherches ont émergé sur le Colloque de Lippmann, lors duquel Hayek s'était fait le principal protagoniste du développement des idées néolibérales. Celui-ci voulait refonder le libéralisme en insistant non pas sur le retrait de l'État comme l'ont fait les anciens libéraux, mais en associant la refondation sur l'acceptation de la présence de l'État comme une nécessité juridico-politique permettant l'expression et la consolidation du libéralisme. En effet celui-ci concède alors que le libre marché et ses mécanismes concurrentiels étaient seulement possibles à travers, voire même grâce à l'existence d'un État, dont le rôle était de garantir le droit à la propriété privée, de valider les transactions, d'empêcher les monopoles d'émerger, autant privés que publics. Surtout, l'État devait désormais être un vecteur clé de l'organisation de la mise en concurrence des travailleurs et des travailleuses. L'originalité de Hayek repose donc avant tout sur son intérêt pour la microéconomie. Pour lui, les économistes ont « oublié » l'objet même de l'économie, soit le comportement humain. Comme le soulignait Gilles Dostaler, Hayek était un économiste dont l'épistémologie hétérodoxe a certainement permis l'émergence de travaux tels que ceux de Gary Becker. Ce dernier, connu pour avoir proposé la théorie du capital humain, a donné en quelques sortes les assises scientifiques au néolibéralisme. En travaillant sur son propre capital humain, l'individu pouvait lui-même pleinement jouer le jeu de la concurrence et se distinguer sur les marchés de l'emploi. En retraçant l'origine philosophique et scientifique du néolibéralisme, Foucault mettait ainsi la table

pour comprendre la nouvelle subjectivité, propre à la fin du 20^e siècle et au début du 21^e siècle, soit celui de l'individu entrepreneurial.

C'est donc en se fondant sur ces écrits de Foucault, puis de Dardot et Laval, que ma réflexion sur ma question et ma problématique recherche s'est construite. Quel est ce sujet néolibéral? Existe-t-il? Or, ni les travaux de Foucault, ni ceux de Dardot et Laval n'avaient réalisé des recherches empiriques et il me semblait que ce travail restait à faire. C'est à cette tâche que mon mémoire cherchait à s'atteler en réalisant un travail empirique ayant pour objectif d'observer concrètement le rapport au travail d'individus exerçant leur activité de travail dans un milieu professionnel précis - le secteur pharmaceutique - afin de valider, vérifier ou nuancer l'existence de ce sujet néolibéral.

La sélection du milieu de la représentation pharmaceutique a grandement été influencée par les conditions de travail de ces professionnel.les. En effet, les offres d'emploi mettaient de l'avant l'aspect entrepreneurial de ce travail, pouvant alors être propices à susciter un véritable sujet néolibéral tel que l'entendaient Dardot et Laval. Le quatrième chapitre fut l'occasion de procéder à l'analyse des entretiens réalisés auprès de ces professionnels. J'y ai présenté longuement quatre entretiens afin d'en construire trois idéaux-types d'*ethos* du travail. Le premier, identifié comme le « compétitif », fut la figure se rapprochant le plus du sujet néolibéral étant donné qu'il se positionnait davantage comme « mercenaire », pouvant vendre sa force de travail sur le marché de l'emploi de la représentation pharmaceutique, que d'un simple salarié. Le second idéal-type, soit « la carriériste » se rapprochait du sujet néolibéral dans la mesure où le développement personnel et la carrière professionnelle prenaient une importance significative. Cependant, sa relation de subordination salariale était bien présente, ce qui distinguait « la carriériste » de mon premier idéal-type. Enfin, le troisième idéal-type, soit « le familial » avait un rapport au travail proprement instrumental. Son travail ne servait qu'à permettre de vivre sa vie extra-professionnelle, particulièrement en ce qui a trait à la famille. Cet idéal-type ne montrait peu ou pas du tout de caractéristiques du sujet néolibéral.

Après avoir présenté ces idéaux-types, j'ai engagé une discussion avec les autres entretiens de mon corpus, afin de nuancer certains propos. Ce qui en est ressorti, c'est une certaine gradation

dans la proximité à la figure du sujet néolibéral, dont les idéaux-types sont distribués entre « le compétitif » et « le familial ». Le sujet néolibéral est donc apparu certes comme une véritable réalité empirique, mais très peu représentée au sein de mon corpus. De plus, en suivant le fil de l’entrevue du « compétitif », il apparaît que l’adoption de son *ethos* tient davantage de sa socialisation que d’une « production » d’un sujet entrepreneurial par l’organisation de la concurrence. Ainsi, celui-ci semble plutôt être un individu qui sait jouer le jeu de la concurrence et en profiter pour se distinguer dans une organisation sociale qui récompense ces derniers.

J’ai enfin terminé mon analyse en intégrant la dimension genrée du sujet néolibéral, qui apparaît comme véritable angle mort des avancées théoriques, autant chez Michel Foucault que chez Dardot et Laval. La politologue états-unienne Wendy Brown en faisait la critique et suggérait que la figure du sujet néolibéral n’était qu’accessible que par les hommes et rendue possible par la structure patriarcale de nos sociétés. À ce propos, quelques éléments sont ressortis venant valider les affirmations de Brown – Gabriel s’appuie sur sa conjointe pour avancer dans sa carrière; Émilie se dit affranchie de son rôle de mère quand elle travaille – et d’autres sont venus les nuancer, comme Alain qui investit énormément dans sa famille. Cependant, je n’avais pas suffisamment de matériel empirique pour creuser davantage la question, qui pourrait tout à fait faire l’objet d’un travail de recherche. Ainsi, outre les limites épistémologiques liées aux approches qualitatives soulignées au troisième chapitre, il aurait été pertinent de pousser davantage l’analyse sur les rapports sociaux de genre et d’intégrer également les rapports sociaux d’ethnicité. Mais, comme l’évoquait Christian Laval (2018), dans une posture autocritique de ses propres élaborations théoriques, le sujet néolibéral apparaît comme un idéal produit par cette nouvelle forme de libéralisme, supposément atteignable par tous et toutes, et dont la volonté seule permet d’atteindre cet idéal. Dans les faits, le sujet néolibéral ne semble qu’accessible par une certaine frange de la population elle-même déjà privilégiée, pouvant dès lors aisément se distinguer de la concurrence sur les marchés de l’emploi et en tirer leur épingle du jeu. En termes d’accessibilité aux chances, l’ascension sociale s’en retrouve moins facile qu’elle ne laisse paraître. Historiquement, la conception de l’individu selon les principes du libéralisme était aveugle aux rapports sociaux inégalitaires, en termes de classes, de genre et d’ethnicité notamment. En ce sens, le néolibéralisme ne présente donc rien de nouveau par

rapport au vieux libéralisme. Cette recherche, je l'espère, permettra donc de bien comprendre les principes du néolibéralisme et des nouvelles subjectivités qui en ont émergé afin de nous outiller collectivement à construire un *rapport* au travail n'étant pas tout à fait axé sur la concurrence des un.es contre les autres.

Références bibliographiques

- Alarie, Marie-Hélène. 2019. « Le plaisir au travail: mission possible ». *Le Devoir*. En ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/549803/le-plaisir-au-travail-mission-possible> (Consulté le 18 avril 2020)
- Audier, Serge. 2012. *Néo-libéralisme-s: une archéologie intellectuelle*. Paris: Grasset.
- Baritz, Loren. 1960. *The Servants of Power: a history of the use of social science in american industry*. Middletown, Connecticut : Wesleyan University Press.
- Beaud, Stéphane. 1996. « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'« entretien ethnographique » ». *Politix*, n° 35: 226-57.
- Beaud, Stéphane, et Florence Weber. 2010. *Guide de l'enquête de terrain: produire et analyser des données ethnographiques*. 4e édition. Paris: La Découverte.
- Becker, Gary S. 1994[1964]. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Belkheir, Ahlem. 2013. « La circulation des connaissances entre prescripteur et représentant pharmaceutique à l'heure de la transformation du métier du représentant ». Mémoire de maîtrise (Sciences de la gestion). Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Bertaux, Daniel. 2016. *Le récit de vie*. 4e édition. Paris: Armand Colin.
- Bissonnette, Jean François. 2017. « Du Tremplin Au Levier : De l'endettement Spéculatif Des Étudiants Dans l'université Néolibérale ». *Terrains/Théories*. n° 6.
- Bonneville, Luc, et Isaac Nahon-Serfaty. 2009. « Consommation de médicaments au Canada : le rôle des stratégies de communication de l'industrie pharmaceutique ». *Communiquer. Revue de communication sociale et publique*. Avril.
- Boucher, Marie-Pierre, et Yanick Noiseux. 2018. « Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant ». *Labour / Le Travail*. 81.

- Bourdieu, Pierre. 1998. « L'essence du néolibéralisme ». *Le Monde diplomatique*. Paris.
- Brown, Wendy. 2015. *Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*. New York: Zone Books.
- Cambourieu, Caroline, Aidan Hollis, Paul Grootendorst, et Marie-Pascale Pomey. 2013. *Fixation des prix des médicaments génériques au Québec*. Québec: Commissaire à la santé et au bien-être. Gouvernement du Québec.
- Cardi, François. 2015. « Une démarche inductive en sociologie visuelle : le commentaire analytique ». *Approches inductives : travail intellectuel et construction des connaissances*. n° 2 (2).
- Castel, Robert. 2011. *La Gestion des risques : De l'anti-psychiatrie à l'après-psychanalyse*. Reprise. Paris: Les éditions de minuit.
- Chevallier, Élodie. 2019. « Donner un sens à son travail, oui, mais lequel? » *Le Soleil*. En ligne: <https://www.lesoleil.com/affaires/donner-un-sens-a-son-travail-oui-mais-lequel-2625d13758e38d3a3d0d2460747008b7>. (Consulté le 10 mars 2020)
- Couturier, Ève-Lyne, et Renaud Gignac. 2012. « Les prestations d'aide sociale sont-elles trop généreuses? » *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*.
- Dandurand, Renée, et Christopher McAll. 1996. « Welfare, workfare, wedfare : faut-il encore assister les mères seules ? » *Lien social et Politiques*. n° 36: 79-91.
- Dardot, Pierre, et Christian Laval. 2009. *La nouvelle raison du monde: essai sur la société néolibérale*. Paris: La Découverte.
- . 2010. « Néolibéralisme et subjectivation capitaliste ». *Cités* n° 41 (1): 35-50.
- Dostaler, Gilles. 1999. « Hayek et sa reconstruction du libéralisme ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 32: 119–141.
- . 2001. *Le libéralisme de Hayek*. Paris: Éditions la Découverte.
- . 2009. « Les chemins sinueux de la pensée économique libérale ». *L'Économie politique* 44 (4): 42-64.

- Dumont-Lagacé, Élise. 2013. « Les Employés : excursion sociologique dans le monde de la gestion des ressources humaines ». Mémoire de maîtrise (sociologie), Université de Montréal.
- Fischer, Gustave-Nicolas. 2020. *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. 5e éd. Dunod.
- Foucault, Michel. 1975. *Surveiller et punir : Naissance de la prison*. Paris: Gallimard.
- . 2004a. *Naissance de la biopolitique: cours au Collège de France 1978-1979*. Paris: Gallimard Seuil.
- . 2004b. *Sécurité, territoire, population: Cours au Collège de France (1977-1978)*. Paris: Gallimard : Seuil.
- Gagnon, Marc-André. 2011. « Les droits de propriété intellectuelle sont-ils un écueil pour la modernité industrielle? Le cas des brevets dans l'industrie pharmaceutique ». dans *La propriété et ses multiples* (éd. par Marie-Pierre Boucher), Nota Bene. Montréal.
- . 2012. « L'aide financière à l'industrie pharmaceutique québécoise : le jeu en vaut-il la chandelle? » *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, n° 44.
- Gagnon, Mona-Josée. 2012. « Quand l'ethos du travail se mesure à l'aune de la pensée managériale / Daniel Mercure et Mircea Vultur, La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2010. » *Recherches sociographiques* 53 (1): 157-69.
- Galerand, Elsa, Martin Gallié et Jeanne Ollivier Corbeil. 2015. « Travail Domestique et Exploitation : Le Cas des Travailleuses Domestiques Philippines au Canada (PAFR) ». *Laboratoire de recherche sur le droit du travail et le développement*. Montréal : Université McGill
- Geymond, Maé, et Guillaume Hébert. 2019. « Le Québec est-il trop généreux envers l'industrie pharmaceutique ? » *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*, 16.
- Glaser, Barney, et Anselm Strauss. 2010[1967]. *La découverte de la théorie ancrée*. Paris: Armand Colin.
- Gorz, André. 1997. *Misères du présent, richesse du possible*. Paris: Galilée.

- . 2001. « « La personne devient une entreprise » ». *Revue du MAUSS* n° 18 (2): 61-66.
- Habibi, Roojin, Line Guénette, Joel Lexchin, Ellen Reynolds, Mary Wiktorowicz, et Barbara Mintzes. 2016. « Regulating Information or Allowing Deception? Pharmaceutical Sales Visits in Canada, France, and the United States ». *The Journal of Law, Medicine & Ethics: A Journal of the American Society of Law, Medicine & Ethics* n°44 (4): 602-13.
- Hamel, Jacques. 2001. « Sur les notions de travail et de citoyenneté à l'heure de la précarité ». *Labour/Le Travail* n°48: 109-23.
- . 2010a. « L'objet d'analyse comme pivot de l'analyse qualitative assistée par ordinateur ». *Recherches qualitatives* Hors-série (9): 170-80.
- . 2010b. *Woody Allen au secours de la sociologie*. Paris: Economica.
- Hamel-Roy, Laurence. 2018. « «Je dois mettre dans ma tête que c'est pour rendre service»: engagements et contraintes de l'emploi des préposées au soutien à domicile embauchées par le Chèque Emploi-Service ». Mémoire de maîtrise (sociologie), Université de Montréal.
- Hayek, Friedrich A. 2010[1944]. *Route de la servitude*. Traduit par G. Blumberg. Quadrige. Paris: Presses Universitaires France.
- Hobbes, Thomas. 1977[1640]. *Les éléments du droit naturel et politique*. Traduit par Louis Roux. Lyon: Éditions L'Hermès.
- Institut canadien d'information sur la santé. 2018. « Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2018 ». Institut canadien d'information sur la santé (ICIS).
- International Federation of Pharmaceutical Manufacturers association. 2019. « Code de bonnes pratiques: respecter les normes éthiques et maintenir la confiance ». IFPMA.
- Jeanpierre, Laurent. 2006. « Une sociologie foucauldienne du néolibéralisme est-elle possible ? » *Sociologie et sociétés* 38 (2): 87-111.
- Kaufmann, Jean-Claude. 2011. *L'entretien compréhensif*. 3e édition. Paris: Armand Colin.

- Kempeneers, Marianne. 2006. « Entre Marx et Foucault : la question de la reproduction ». *Sociologie et sociétés* 38 (2): 73-86.
- Kracauer, Siegfried. 2012[1930]. *Les employés*. Paris: Les Belles lettres.
- Lahire, Bernard. 2004. « 2. Utilité : entre sociologie expérimentale et sociologie sociale ». In *À quoi sert la sociologie ?*, 43-66. La Découverte.
- Laval, Christian. 2007. « Mort et résurrection du capitalisme libéral ». *Revue du MAUSS* 29 (1): 393-410.
- . 2014. « Chapitre 10. L'entreprise comme nouvelle forme de gouvernement. Usages et mésusages de Michel Foucault ». In *Usages de Foucault*, 143-58. Pratiques théoriques. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- . 2018. *Foucault, Bourdieu et la question néolibérale*. Paris: La Découverte.
- Lexchin, Joel. 2018. « The Pharmaceutical Industry in Contemporary Capitalism ». *Monthly Review*, 2018.
- Lyon, Alexander, et Julien C. Mirivel. 2011. « Reconstructing Merck's Practical Theory of Communication: The Ethics of Pharmaceutical Sales Representative–Physician Encounters ». *Communication Monographs* n°78 (1): 53-72.
- Méda, Dominique. 2001. « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain ». *Cités* 4 (8): 21-33.
- . 2010[1995]. *Le travail : une valeur en voie de disparition?* Paris : Flammarion
- . 2011. « La nouvelle éthique du travail au service de l'entreprise de soi ?. Discussion de l'ouvrage de Daniel Mercure et Mircea Vultur La Signification du travail. Nouveau modèle productif et *ethos* du travail au Québec, Presses Universitaires de Laval, 2010 ». *SociologieS*.
- Médicaments Novateurs Canada [MNC]. 2020. « Éthique ». En ligne au : <http://innovativemedicines.ca/fr/ethics/> (Consulté le 29 mars 2020) Canada.

- Mercure, Daniel, et Mircea Vultur. 2010. *La signification du travail : nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Sociologie contemporaine. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Miller, Peter, et Nikolas Rose. 1995. « Production, Identity, and Democracy ». *Theory and Society* n° 24 (3).
- Morin, Estelle. 2008. « Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel ». Rapport scientifique R-543. Québec: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST).
- Morin, Estelle, et Charles Gagné. 2009. « Donner un sens au travail - Promouvoir le bien-être psychologique ». Rapport scientifique R-644. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST).
- Moscovici, Serge. 1961. *La psychanalyse: son image et son public : étude sur la représentation sociale de la psychanalyse*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Noiseux, Yanick. 2014. *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*. Presses de l'Université de Montréal.
- Oldani, Michael J. 2004. « Thick Prescriptions: Toward an Interpretation of Pharmaceutical Sales Practices ». *Medical Anthropology Quarterly* n° 18 (3): 325-56.
- Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 2004. « La rigueur du qualitatif. L'anthropologie comme science empirique ». *Espace Temps*, 38-50.
- . 2008. *La rigueur du qualitatif: les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Anthropologie prospective 3. Paris: Académia/Bruylant.
- Paillé, Pierre, et Alex Mucchielli. 2012. « Chapitre 12 - L'analyse à l'aide des catégories conceptualisantes ». In *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris: Armand Colin.
- Paltrinieri, Luca, et Massimiliano Nicoli. 2017. « Du management de soi à l'investissement sur soi. . Remarques sur la subjectivité post-néo-libérale ». *Terrains/Théories*, n° 6 (septembre).

- Pharmabio Développement. s. d. « Représentant pharmaceutique ». *Pharmabio Développement* (blog). Consulté le 23 mai 2019. En ligne: <https://pharmabio.gc.ca/profession/representant-pharmaceutique/>. (Consulté le 10 mars 2020)
- Pharmajob. s. d. « Les emplois commerciaux dans le secteur pharmaceutique ». *Pharmajob* (blog). Consulté le 22 mai 2019. En ligne: <https://www.pharmaceutique.ca/outils-et-ressources/emploi-dans-les-metiers-commerciaux-dans-le-secteur-pharmaceutique/>. (Consulté le 10 mars 2020)
- Pinard, Rolande. 2018. *L'envers du travail: le genre de l'émancipation ouvrière*. Montréal: Lux.
- Piotet, Françoise. 2007. *Emploi et travail : le grand écart*. Paris : Armand Colin
- Pires, Alvaro. 1997. « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales ». In *J. Poupart et al. (éds.) La recherche qualitative : enjeux épistémologiques*. Montréal: Gaétan Morin.
- Santé Canada. 2018. « Ligne directrice. Comment compléter une demande d'homologation pour un instrument médical ». Santé Canada.
- Savoie-Zajc, Lorraine. 2016. « L'entrevue semi-dirigée ». In *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*, édité par Benoît Gauthier et Isabelle Bourgeois, 6e éd. Presses de l'Université du Québec.
- Schmouker, Olivier. 2018. « Comment (re)donner du sens à votre travail? ». *Les affaires*. En ligne : <https://www.lesaffaires.com/blogues/olivier-schmouker/comment-donner-du-sens-a-votre-travail/601354> (Consulté le 18 avril 2020)
- Trudel, Pierre-Luc. 2017. « Comment améliorer les programmes de mieux-être au travail? ». *Avantages*. En ligne : <https://www.avantages.ca/sante/mieux-etre/comment-ameliorer-les-programmes-de-mieux-etre-au-travail/> (Consulté le 18 avril 2020)
- Van Campenhoudt, Luc, et Raymond Quivy. 2011. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 4e édition. Paris: Dunod.

Walter Lippmann. 1939. *Travaux du Centre international d'études pour la rénovation libéralisme : Le Colloque Lippmann*. Paris: Librairie de Médicis.

Watier, Patrick. 2002. *Une introduction à la sociologie compréhensive*. Belfort: Circé.

Annexes

I. Grille d'entretien finale

J'aimerais d'abord vous remercier de vous être déplacé pour cette entrevue et du temps que vous m'octroyez pour la réalisation de cette recherche.

- Je tiens d'abord à vous rappeler que cette participation est entièrement volontaire et qu'elle n'implique aucunement votre obligation à continuer l'entretien. Vous pouvez en tout temps refuser de répondre à une question ou encore de mettre fin à l'entrevue
- Il n'y a aucune mauvaise ou bonne réponse
- Toutes les informations recueillies dans cette entrevue ne seront qu'accessibles par moi-même et mon directeur de recherche. Je m'engage à faire en sorte de respecter votre anonymat afin qu'il soit impossible de vous reconnaître.
- J'aimerais enfin avoir votre consentement pour l'enregistrement vocal qui ne sera encore une fois accessible que par moi-même. Cet enregistrement ne me servira qu'à la retranscription de l'entretien. Il sera conservé 7 ans dans un casier fermé comme prévu par le comité d'éthique de l'Université de Montréal.
- Si j'ai votre consentement, on peut débiter l'entretien en débutant avec quelques descriptions factuelles (âge, lieu de travail)

Partie 1 – Ouverture

1. Pouvez-vous me décrire brièvement votre parcours personnel qui vous a mené à travailler comme représentant pharmaceutique?

Éléments possibles et non exhaustif de relance :

- a. Emploi des parents et de leurs aspirations
- b. Parcours académique
- c. Expériences professionnelles antérieures
- d. Aspirations professionnelles et personnelles initiales (buts, objectifs de vie, ce que vous cherchez dans un emploi)
- e. Processus du choix de l'emploi actuel

Partie 2 - Expérience de l'emploi

2.1 Pouvez-vous me décrire comment vous avez été embauché?

Éléments possibles et non exhaustifs de relance :

- a. Compétences mises en valeur
- b. Perception des critères importants pour l'employeur
- c. Formation académique pertinente
- d. Processus de recrutement
- e. Débuts de l'emploi

2.1.2 Sur un site web décrivant l'emploi de représentant pharmaceutique, je suis tombé sur cet extrait: « Le métier de représentant en pharmacie en fait rêver plus d'un. Et pour cause, les salaires grimpent très vite, les horaires sont flexibles et vous êtes votre propre patron. » Que pensez-vous de cet extrait?

2.2 À quoi ressemble une journée de travail? Racontez-moi votre dernière journée de travail, ou encore votre dernière semaine de travail?

- a. Préparation d'une journée
- b. Déplacements
- c. Rencontres avec les client.es, qui sont-ils ou elles?

2.3 Pouvez-vous me décrire précisément une rencontre avec un client régulier? Avec un client potentiel?

- a. Préparation à une rencontre
- b. Méthodes de travail (développées par vous-mêmes? L'employeur?)
- c. Éléments essentiels pour réaliser une vente
- d. Comment finalisez-vous une rencontre? Une vente?

2.4 Pouvez-vous me décrire la relation avec votre employeur?

- a. Statut d'emploi (salarié, travailleur autonome, contractuel, temps plein/partiel)
- b. Forme de rémunération (salaire, boni à la vente, strictement % de vente). Leur proportion respective ?
- c. Fréquence des contacts avec l'employeur.
- d. Comment se passent vos rencontres?

- e. Comment êtes-vous évalué ?
- f. Avez-vous des collègues de travail? Quelles sont vos relations avec ceux ou celles-ci? (Regroupements, associations, échanges informels). Quel type de relations ? Pourquoi vous y participez?
- g. Autonomie au travail : méthodes de travail suggérées ou imposées par l'employeur? Avez-vous accès à des formations?

Partie 3 – Valeurs associées à l'emploi

3. Est-ce que vos aspirations professionnelles et personnelles ont changé depuis vos débuts comme représentant pharmaceutique?

- a. Ce que vous aimez de votre métier ? Ce qui vous aimez moins ?
- b. Emploi idéal?
- c. Place du travail dans votre vie (Dévoué? Cherche l'équilibre? Famille, enfants, entourage?)
- d. Combien d'heures par semaines? Vacances?
- e. Futur professionnel, anticipation carrière/retraite
- f. Satisfaction professionnelle
- g. Comment l'industrie a-t-elle évolué?

Conclusion.

Qu'avez-vous pensé de l'entretien ? C'est ce à quoi vous vous attendiez ? Autre chose ? Il y a des choses dont vous auriez voulu me parler et qui n'ont pas été abordées ?

II. Arborescence de codes

