

INSTITUT D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

**RECHERCHES SUR LES PREVISIONS
D'EMPLOI**

dossier de branche
L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ALAIN d'IRIBARNE

BIBLIOTHEQUE

du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

VOLUME N° 1

MAI 1972

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

QUALIF

Connaître aujourd'hui pour réaliser demain...

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Institut public à vocation interministérielle placé sous la tutelle du ministère de l'Education nationale, a reçu pour mission de promouvoir en France, avec le concours direct du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, les observations et analyses scientifiques de nature à améliorer la connaissance des activités professionnelles.

Le CEREQ s'est engagé dans cette voie avec le souci de fonder ses appréciations à l'égard des perspectives d'évolution du travail et de l'emploi sur une analyse des réalités les plus actuelles.

Une telle entreprise touche à différents domaines d'application des sciences humaines ; exige des références précises au plus grand nombre possible d'expériences françaises et étrangères.

C'est pourquoi, il entrait dans une mission de service public de cette nature et de cette ampleur de choisir et de diffuser plus largement des travaux spécialisés qui, sans être le résultat de l'activité du Centre, entrent dans son champ de préoccupations. Tel est l'objet de la « Bibliothèque » du CEREQ, qui complète la collection des « Dossiers ».

En agissant ainsi, le Centre met à profit sa position dans les institutions publiques ainsi que les relations privilégiées qu'il entretient avec les organisations syndicales et professionnelles, les entreprises ou les établissements d'enseignement et les organismes de formation pour fournir à ces divers utilisateurs des informations nouvelles sur les phénomènes que cherchent à maîtriser les actions publiques ou privées engagées en faveur de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

Gabriel DUCRAY

RECHERCHES SUR LES PRÉVISIONS D'EMPLOI

dossier de branche

L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Alain D'IRIDARNE

Mai 1972

Préface

LES DOSSIERS DE BRANCHE ET D'ANALYSE DES STRUCTURES ET DES CONTENUS D'EMPLOIS

L'étude de l'industrie pharmaceutique réalisée par A. d'Iribarne illustre une démarche scientifique qui devrait conduire à une modification assez profonde des méthodes de prévision.

Aussi, ne paraît-il pas inutile d'insister sur quelques caractères de cette démarche et de tenter une justification de l'expression que nous proposons : Qu'est-ce que le dossier de branche ?

1. Les méthodes utilisées couramment pour la prévision de l'emploi total ou par profession dans chaque secteur d'activité ont été très critiquées et ne semblent pas susceptibles d'améliorations majeures, capables de faire disparaître leurs incertitudes.

2. Aussi faut-il réorienter l'analyse de façon à proposer un cadre plus cohérent (1) dans lequel prendront place les données recueillies progressivement. L'idée de départ est que l'entreprise est le centre de décision qui organise un processus productif en vue d'une fin déterminée. Le secteur d'activité regroupe des entreprises (certaines opérant dans plusieurs secteurs) et l'évolution de ce secteur (exprimée en termes d'effectif employé, de production en volume, de productivité) s'explique nécessairement par les transformations qui affectent les entreprises du secteur.

3. A ce point de l'analyse deux questions qui appellent des réponses convergentes peuvent être posées :

a) Soit un produit (ou une gamme de produits). Comment et par qui sera-t-il obtenu dans 5 ans, 10 ans ? Ou encore : soit un besoin ressenti par



(1) La cohérence est nécessairement appréciée par référence à une théorie.

les ménages ou les entreprises. Comment et par qui sera-t-il satisfait dans 5 ou 10 ans ?

b) Soit un ensemble de producteurs (des entreprises). Que seront-elles devenues et que produiront-elles dans 5 ans, 10 ans ?

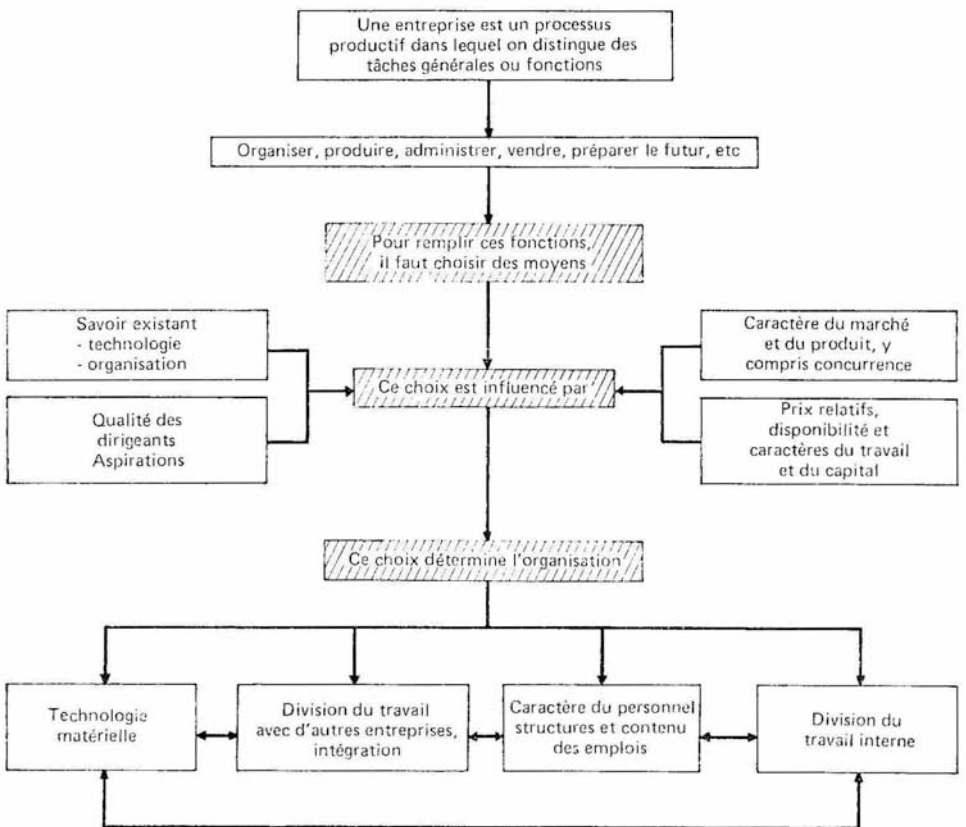
Pour des motifs liés à la collecte et au traitement de l'information, il semble plus facile de partir de la question (b).

4. Puisque l'évolution du secteur est le résultat de la transformation des entreprises qui le composent, il faut :

a) Mettre au point un mode d'analyse de la situation actuelle et du changement de **l'entreprise**.

b) Mettre au point un mode d'analyse de la situation actuelle du **secteur** et des changements résultant de celui des entreprises.

5. L'analyse de l'entreprise peut s'opérer de façon très classique comme le montre le schéma ci-dessous :



Ainsi tout processus productif (toute entreprise) est un système d'interdépendances et il faut se méfier des causalités simplistes : l'utilisation d'une technologie donnée implique quelquefois une structure d'emplois déterminée, mais il reste à savoir si on a choisi la technologie d'abord ou si les caractéristiques de la main-d'œuvre ont influencé ce choix. Le problème paraît simple lorsqu'il s'agit d'équipement neuf. Il l'est moins dans d'autres cas.

6. Ces interdépendances et la diversité des variables incitent à penser qu'il n'est pas possible d'expliquer les structures et les contenus d'emplois (ou la variation de la productivité) par des relations simples. A l'échelle de l'entreprise de multiples combinaisons équivalentes peuvent exister. Plus exactement un élément déterminé peut entrer dans des combinaisons très différentes.

7. La structure d'emploi d'une entreprise et, peut-être dans une mesure mal connue encore, le contenu de certains emplois, dépend donc d'une multiplicité de forces dont les effets se conjuguent et se contrarient à la fois. Cela n'empêche pas cependant qu'une hiérarchisation de ces influences puisse être tentée. C'est d'ailleurs ce que l'on fait couramment et à condition de rester au niveau convenable de précision, les relations proposées ne sont pas discutables : on trouve plus d'ouvriers qualifiés de la mécanique générale dans les entreprises de l'industrie mécanique que dans l'industrie du bois ou dans les assurances... toutefois cela ne renseigne guère et permet simplement de tracer des évolutions générales (tendance à la diversification des structures d'emploi par exemple). Pour aller plus loin des travaux difficiles sont indispensables.

8. Le changement de la structure d'emplois d'une entreprise peut se ramener à une déformation marginale au cours d'une période si on appréhende cette structure sous forme d'une distribution de fréquences relatives. Là encore, la tentation est grande de relier ce changement aux variables expliquant la structure elle-même ou à d'autres. Mais l'analyse et les connaissances déjà accumulées montrent les difficultés.

8-1. A court terme (1 an) une augmentation notable du volume produit (chiffre d'affaires déflaté) doit entraîner un accroissement du personnel directement utilisé à la production.

8-2. L'investissement peut être intensif et économiser du travail. Il entraîne une réduction absolue ou relative de certaines catégories de personnel parmi celles qui avaient les plus fortes fréquences. Mais cet effet sera retardé d'une ou de plusieurs années. L'investissement peut accroître la capacité productive en permettant aussi des gains de productivité. Le personnel employé à la production s'accroîtra peut être alors de façon relative. Faute de savoir distinguer entre ces deux types d'augmentation du stock de capital qui peuvent avoir des effets inverses sur la structure d'emploi, on ne peut chercher une relation quelconque entre l'investissement et la structure d'emploi.

8-3. Le bénéfice (au sens économique) est réinvesti en grande partie. Mais il ne finance pas seulement l'investissement matériel. Il sert à financer les autres facteurs de la croissance de l'entreprise, notamment la recherche ou / et l'amélioration du potentiel humain. Malheureusement la plupart des coûts salariaux seront inclus dans le compte d'exploitation, même si certains d'entre eux correspondent à du personnel qui ne contribue pas au produit de la période

(chercheurs). On peut donc faire des constatations contradictoires : un bénéfice faible associé à un fort pourcentage de cadres ou de chercheurs ou inversement. A la diversité des causes de réussite qui déterminent le bénéfice d'une période, s'ajoute donc des biais statistiques fâcheux.

8-4. Si le changement est apprécié sur des périodes plus longues (5 ans par exemple), l'analyse paraît devoir s'engager dans la direction suivante :

a) Repérage des changements importants qui vont affecter la technologie, le marché, le travail, la concurrence. Par exemple :

— mise au point d'une technologie relativement peu coûteuse en capital et beaucoup plus productive à grande échelle ;

— croissance ou saturation du marché ;

— épuisement ou extension des réserves en main-d'œuvre (cf. textiles, etc... et les ouvrières) ;

— ouverture des frontières.

b) Appréciation de leurs effets sur les caractéristiques générales de l'entreprise, sur la structure des emplois et sur le contenu de ceux-ci. Par exemple : l'innovation technologique supposée ci-dessus conduit à une restructuration par accroissement de la dimension des établissements. D'où effets probables sur la structure d'emplois.

9. La structure d'emplois d'une branche et son changement résultent donc d'effets de composition vraisemblablement très complexes. Cette complexité peut inciter à se contenter de méthodes grossières comme l'extrapolation lorsqu'il s'agit simplement de donner quelques tendances générales.

Pour aller au-delà il faut bâtir un véritable modèle de transformation de la population de producteurs et de leurs rapports avec les autres secteurs. Plusieurs méthodes sont possibles. Citons-en trois :

9-1. Dans les secteurs très concentrés, la méthode d'analyse est fondée sur des enquêtes qui cherchent à construire un schéma de la coexistence en régime d'oligopole compte tenu des forces considérées comme partiellement exogènes : concurrence externe, demande, technologie. L'exemple en est l'automobile, sans doute l'industrie pharmaceutique, la chimie lourde.

9-2. Dans les secteurs où existe un grand nombre d'entreprises, une autre méthode peut donner de bons résultats. Elle a été utilisée jusqu'à présent pour l'étude de la transformation d'une population d'établissements mais on peut l'étendre à une population d'entreprises. Elle repose sur l'idée que les entreprises ont une durée de vie assez longue pour que des raisonnements apparentés à ceux de la démographie puissent rendre des services (1). En ne considérant au départ que quelques indicateurs simples (l'effectif par exemple) on retrace l'évolution de chaque établissement ou entreprise ; ce qui permet de mesurer le rôle que joue, dans la croissance de l'ensemble, les établissements

● ● ●
(1) Voir les articles de J. Vincens, A. d'Iribarne, P. Simula dans la Revue Economique n° 6, 1967 et n° 1, 1968, ainsi que les travaux ultérieurs de P. Simula. Ronéotés Institut d'Etudes de l'Emploi. La méthode a été utilisée pour la prévision structurelle et régionale de l'emploi industriel pendant le VI^e plan.

ou les entreprises nouvelles, les extensions, les disparitions ou les déclinés. Des régularités statistiques peuvent être cherchées. On peut par exemple composer des groupes d'entreprises ayant eu la même évolution passée et chercher si leurs taux de croissance ultérieurs ne sont pas distribués selon une série de probabilités que l'on peut déterminer et qui paraît assez stable pour fonder une prévision.

On peut aussi composer des groupes à partir de critères économiques divers. Ces deux premières méthodes sont utiles pour l'analyse des structures et des contenus d'emplois si l'entreprise est bien l'élément de base de la transformation des structures, c'est-à-dire si les changements de cette structure ne sont intelligibles (explicables) qu'à l'échelle de l'entreprise.

9-3. Une autre méthode paraît fondée sur un principe différent. Elle repose sur l'hypothèse que l'entreprise ou l'établissement n'est finalement qu'un intermédiaire qui peut être négligé dans certains cas. Par exemple : supposons que les recherches aient montré qu'il existe une relation de proportionnalité entre la production et un certain nombre de tâches constitutives d'une fonction de l'entreprise. Supposons en outre que les emplois (ou la structure d'emplois) liés à cette fonction soient assez bien déterminés. Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire de passer par l'intermédiaire des entreprises et on pourra lier ces éléments de la structure d'emploi à la production globale à l'échelle de la branche directement. L'exemple est trop simplifié mais le raisonnement qui le sous-tend est utilisé quelquefois sous des formes qui combinent la méthode précédente et celle-ci (calcul relatif à la diffusion de l'informatique par exemple).

10. L'expression « dossier de branche » est donc commode : elle rappelle que l'analyse et la prévision exigent une certaine quantité d'informations judicieusement choisies, mais aussi la connaissance de facteurs de changements qui ont souvent un caractère « qualitatif » (description d'innovation par exemple) et qui sont parties essentielles de ce dossier, recueil d'informations de types divers et de provenances diverses.

Par rapport aux méthodes de prévision usuelles, la façon de faire que nous proposons et dont l'étude de l'industrie pharmaceutique constitue la première application, est certainement très ambitieuse. Elle exige non seulement des informations plus riches mais aussi des informations plus diversifiées. De ce fait, elle fait appel à la collaboration de spécialistes divers et tend à replacer la prévision de l'emploi dans le cadre plus large d'une prévision d'évolution du secteur considéré aussi bien du point de vue de la technologie que des produits, des relations financières, etc. La suite logique de cette proposition serait la mise en place de groupes de travail réunissant les divers spécialistes intéressés et l'établissement d'un dispositif permettant à chacun d'apporter sa contribution à l'ensemble et de bénéficier des économies d'échelle ainsi réalisées. L'essentiel est donc de mettre au point cette méthode d'analyse des branches et les spécialistes de la prévision de l'emploi ne doivent pas assumer seuls cette charge.

A défaut d'une telle organisation de l'étude, il est vraisemblable que la prévision de l'emploi en resterait longtemps encore aux incertitudes actuelles. Mais la prévision technologique, l'examen des transformations structurelles réclamé par

les analyses financières, l'étude des améliorations tendanciennes de la productivité ou des changements de la localisation des unités productives, ne seraient pas mieux lotis. Le dossier de branche est ainsi davantage le moyen de traduire une attitude qu'une méthode de prévision stricto sensu : nous avons indiqué que selon la branche étudiée, les méthodes devaient différer. Mais la nécessité de retracer de façon cohérente l'ensemble des processus d'évolution probable ne change pas.

Il faut noter aussi un autre aspect intéressant du dossier de branche : l'idée de base est que la transformation de la branche est le résultat de la transformation des entreprises qui la composent, le terme de transformation étant pris dans un sens large de façon à inclure les créations d'entreprises en cours de période. Pour comprendre ces transformations d'entreprises, il faut retracer le jeu des principales forces qui s'exercent sur les entreprises. D'où la nécessité des études sur la concurrence, la technologie, etc... Mais il est tout à fait possible qu'une force donnée n'agisse pas sur l'un des éléments que l'analyse cherche à mieux connaître. Soit la concurrence par exemple. Sous ce terme très général on peut désigner les facteurs qui poussent à la concentration financière et réduisent le nombre d'entreprises. On supposera que la technologie stricto sensu ne joue pas ce rôle dans la branche et la période considérées. La concentration des entreprises aura sans doute des effets sur la structure d'emplois de la branche, notamment en ce qui concerne l'importance des services commerciaux, leurs caractères et les contenus des emplois qui s'y trouvent. A priori on peut penser que plus la branche se concentre et plus les services commerciaux accusent leurs traits. La conquête d'une plus grande part du marché devient une préoccupation spécifique qui appelle des moyens et donc des hommes, spécifiques par rapport à ce qui se passe lorsque le nombre d'entreprises est grand.

Mais il est possible, vu l'hypothèse relative à la technologie, que la concentration n'ait pas d'effets immédiats sur la structure d'emploi des ateliers proprement dits. Dans ce cas, on dira qu'il existe des sous systèmes de relations tels, que le dossier de branche nécessaire au spécialiste de l'emploi doit s'appuyer ou non (selon le problème considéré) sur les analyses de la concentration.

C'est dire, en définitive, que la méthodologie que nous esquissons ici, doit être rigoureuse dans la mesure où elle voudra faciliter les simplifications qui économisent temps et efforts.

Il n'est pas paradoxal d'espérer qu'une démarche lente et qui emprunte une voie longue sera en fin de compte, la plus capable de permettre à celui qui l'adopte, de voir les raccourcis les plus nombreux et les plus sûrs.

J. VINCENS

Professeur à l'Université
des Sciences Sociales
de Toulouse I

Directeur de l'Institut
d'Etudes de l'Emploi

Cet ouvrage est l'édition définitive du rapport de recherches entreprises par l'Institut d'Etudes de l'Emploi de Toulouse sur financement de la D.G.R.S.T., du C.O.R.D.E.S. et du C.N.R.S.

Que le Président Maillard, Mademoiselle Sigvard, l'ensemble des laboratoires pharmaceutiques qui ont bien voulu nous recevoir, ainsi que l'I.M.S. et Droit et Pharmacie qui nous ont apporté leur connaissance de la branche, soient remerciés.

J. H. Fraysse et G. Marquet ont constamment collaboré à ces recherches.



Résumé

INTRODUCTION

Les techniques de prévision d'emploi utilisées en France lors de l'élaboration des plans ne sont pas adaptées aux besoins exprimés par les utilisateurs et en particulier les formateurs.

En effet, aussi bien globalement que d'un point de vue structure, l'emploi est traité comme une variable autonome prise en dehors de tout contexte. Il est seulement rattaché, de façon très lâche, à la production à travers des égalités comptables de productivité, sans qu'aucune cohérence organique n'apparaisse entre les projections d'emplois et celles d'autres grandeurs techniques, financières, économiques, sociales... qui lui sont fortement liées.

La mise au point de cette cohérence est absolument indispensable si l'on veut que les prévisions d'emploi aient une autre valeur que de simples cadrages. Les méthodes de prévisions actuelles, même aux prix d'améliorations importantes, ne pourraient pas permettre d'atteindre les objectifs fixés, parce que viciées dans leur principe même.

Dans l'état actuel de nos connaissances, l'approche la plus féconde pour parvenir à l'élaboration de véritables modèles prévisionnels d'emploi devrait repartir de l'analyse des entreprises et de leur comportement. C'est cette optique qui a été retenue. Les recherches sur l'industrie pharmaceutique n'ont qu'une valeur expérimentale. Elles ont pour but de tester comment, en partant de cette nouvelle problématique, il est possible de déboucher sur des propositions concrètes et précises qui seraient applicables dans un bref délai. Cette contrainte impliquait un recours à des statistiques existantes ou à créer selon un coût limité. Les concepts utilisés ont donc été volontairement simplifiés à l'extrême.

On a adopté comme idée de base qu'à un moment donné il était possible de procéder, à partir de critères caractérisant les entreprises, à une fragmentation de la population des entreprises exerçant leur activité dans une branche, en groupes d'entreprises à structures d'emploi homogènes. Cette possibilité peut s'expliquer d'un point de vue théorique par le fait que les critères retenus sont pertinents par rapport à des contraintes qui limitent les libertés de choix des entreprises.

Les prévisions d'emploi peuvent alors se faire en déterminant l'évolution de l'importance des groupes et la structure des emplois qui leur est associée, dans des hypothèses diverses d'évolution des contraintes.

PREMIERE PARTIE

La mise au point d'une méthode de prévision présuppose l'élaboration d'un cadre conceptuel. L'exposition du cadre retenu fait l'objet du chapitre I. Ce cadre est en lui-même révélateur des hypothèses théoriques sous-jacentes au modèle.

Une firme peut être située à partir de la prise en compte d'un certain nombre d'éléments qui la caractérisent. A la suite d'études antérieures on a retenu : les produits constituant l'objet de son activité, les marchés sur lesquels elle commercialise ses produits, les types de concurrence qui s'exercent sur ces marchés, les modalités de fixation des prix, les procédés de fabrication mis en œuvre. Ces éléments peuvent être à leur tour précisés en prenant en compte plusieurs de leurs dimensions. On obtient ainsi une série de variables, qui exercent une action contraignante sur la firme toute entière, à travers certaines fonctions avec lesquelles ces variables entretiennent des liaisons privilégiées. En effet, suivant la grandeur prise pour une variable, l'entreprise devra mobiliser des moyens plus ou moins importants pour assurer la ou les fonctions qui lui correspondent. Les fonctions qui, face au jeu des valeurs prises par les variables, demandent les mobilisations les plus importantes sont retenues comme « fonctions stratégiques ». C'est par leur intermédiaire que s'opère le clivage entre les entreprises. C'est grâce à elles qu'il devient possible de constituer des groupes d'entreprises à structures d'emploi homogènes.

Le chapitre II situe l'industrie pharmaceutique dans ce contexte. De par ses caractéristiques l'industrie pharmaceutique s'apparente à une industrie d'innovation dans la mesure où ses produits, issus d'une recherche longue et coûteuse, sont soumis à un renouvellement rapide sur un marché instable. Le rôle de la recherche est important, mais celui des services commerciaux l'est tout autant car l'instabilité du marché résulte autant de la perméabilité des prescripteurs à la publicité, que de la substitution entre produits à principes nouveaux. De plus le fait que les médicaments doivent être absorbés par les hommes entraîne des exigences très rigoureuses en matière de contrôle.

Au-delà de ces caractéristiques communes, on peut distinguer deux grands types d'industrie pharmaceutique.

Le premier correspond à une industrie traditionnelle qui se présente comme une extension industrielle de l'officine. Les produits se fabriquent facilement avec des investissements limités ; ce type est en train de disparaître peu à peu.

Le second s'apparente à ce qu'est actuellement la pharmacie des synthèses et ressemble de plus en plus, de par les méthodes qu'elle utilise et les investissements qu'elle nécessite, à la chimie. Dans ce cas la direction du laboratoire doit faire face à un jeu de contraintes contradictoires qui compliquent sa gestion.

Suivant leurs possibilités financières les laboratoires peuvent adopter des stratégies d'adaptation qui leur permettent d'assurer une croissance importante même avec des moyens limités mais au prix d'une précarité de survie accrue.

DEUXIEME PARTIE

Le chapitre III retrace l'évolution économique de l'industrie pharmaceutique entre 1965 et 1969. Il analyse nécessairement la concentration et la pénétration étrangère.

Si la concentration est incontestable, il faut noter qu'elle s'effectue plus par la disparition de petits laboratoires et la constitution de groupes relativement importants par association de laboratoires moyens, que par la croissance plus rapide des laboratoires les plus gros. La prise en compte des groupes est indispensable pour bien rendre compte du phénomène en raison du maintien, pour des raisons juridiques et commerciales, des marques même après regroupement. L'évolution de cette industrie conduit donc, un peu paradoxalement selon l'analyse classique, à réduire la domination des groupes les plus importants et donc à réduire la dissymétrie du marché. Cette situation s'observe dans la majorité des pays industriels étrangers.

Le phénomène de concentration est cependant moins rapide que celui de la pénétration étrangère. S'effectuant selon des modalités juridiques et des stratégies diverses selon les capitaux d'origine cette implantation entraîne la présence sur le territoire de nombreux laboratoires étrangers dont la taille n'est pas supérieure à celle des laboratoires français existants mais dont la croissance est plus rapide à taille équivalente. On peut donc s'interroger sur la validité d'une stratégie de défense qui s'appuierait sur la constitution de quelques grands groupes nationaux.

La tendance à la concentration observée précédemment peut s'expliquer par l'évolution de certaines contraintes dont la pression accrue oblige les laboratoires à mobiliser des moyens toujours plus importants. Il s'agit en premier lieu de la recherche qui, à mesure que les domaines abordés sont moins connus, demande des délais plus longs pour des résultats plus aléatoires. Ces efforts de recherches deviennent d'autant plus nécessaires que les laboratoires étrangers préfèrent exploiter eux-mêmes leurs produits plutôt que d'en céder les licences. Il s'agit ensuite des fonctions commerciales dont les charges de mise en œuvre augmentent en raison de l'importance du rôle joué par les salaires et qui voient leur rôle accru par un renforcement de la concurrence entre les nouveaux groupes constitués ou présents sur le marché. On doit tenir compte enfin, de l'augmentation des délais et des opérations à effectuer pour obtenir l'agrément de la Sécurité Sociale, de même que de l'évolution déjà mentionnée des techniques de production.

Le chapitre IV décrit les structures d'emploi de cette industrie et leurs tendances d'évolution. L'industrie pharmaceutique comporte près de la moitié de main-d'œuvre féminine et une proportion de cadres et techniciens relativement élevée. On peut distinguer dans les laboratoires quatre groupes de fonctions :

- Tertiaire administratif,
- Scientifique de Recherche et Contrôle,
- Ensemble commercial,
- Ensemble de la production,

qui présentent en moyenne des structures d'emploi nettement différentes les unes des autres.

La présence ou l'absence d'une ou plusieurs de ces fonctions est un des facteurs qui explique le mieux la structure d'emploi globale d'un laboratoire. C'est ainsi qu'il a été possible d'obtenir des ensembles de laboratoires à structures homogènes en fractionnant leur population totale selon des critères de taille et de nationalité.

Les évolutions des structures d'emploi de chacun de ces ensembles, dans la mesure où nous avons pu les étudier, ne sont guère divergentes. Dans tous les cas le poids relatif des techniciens et des cadres tend à augmenter, peut être moins en raison de la rapidité de leur croissance propre qu'en raison de la stagnation d'autres catégories comme les O.S. En fait, pour bien faire, il faut aller au-delà des catégories et étudier les évolutions de chaque croisement fonctions - catégories professionnelles qui présentent au sein d'une même catégorie des divergences souvent sensibles. Si cette évolution des catégories paraît généralement régulière dans le temps pour la majorité d'entre elles, celle des visiteurs médicaux présente une nette inflexion depuis 1969.

Les prévisions d'emploi doivent donc retenir comme nomenclature au moins un croisement entre fonctions et catégories professionnelles. Les éléments déterminants au point de vue économique seront l'évolution de la concentration et de la pénétration étrangère.

Dans la mesure où pour pallier à l'insuffisance de nos informations directes sur l'emploi nous avons utilisé l'enquête Affaires Sociales, certains traitements correspondant aux établissements à Numéro I.N.S.E.E. 359 ont été effectués et sont présentés à titre d'information bien que ne rentrant pas directement dans notre problème.

TROISIEME PARTIE

Les formateurs constituent peut-être les demandeurs les plus pressants de prévisions d'emploi à moyen terme améliorées et, ces travaux leur sont destinés en premier lieu.

C'est pourquoi on s'est intéressé dans le chapitre V aux diplômes possédés par deux catégories de personnel : les cadres et les laborantines. L'analyse de la grille fonctions - formations fait apparaître de nettes différences dans les distributions de fréquence des diplômes possédés par les cadres selon leurs fonctions d'appartenance. Les pharmaciens et les diplômés de grandes écoles de commerce dominant dans le tertiaire administratif. Dans les fonctions Recherche et Contrôle les formations scientifiques entrent en concurrence avec celles de médecin et pharmacien tandis que les médecins dominent

dans l'ensemble des fonctions commerciales. A côté des pharmaciens et des ingénieurs de grandes écoles on trouve, en production, une part importante d'autodidactes. Cette constatation confirme l'utilité, à des fins de formation, de procéder à des distinctions d'emploi par fonction.

La grande dispersion dans la liaison entre niveau et formation et niveau hiérarchique, que l'on peut observer pour les laborantines, confirme l'hypothèse initiale qui nous avait fait prêter une attention particulière à cette catégorie. On trouve des laborantines non ou faiblement qualifiées qui, en proportion non négligeable, possèdent des formations secondaires complètes, voire supérieures plus ou moins complètes. Il y a là une sanction des formations non professionnelles qui paraît assez nette.

Le chapitre VI traite les offres d'emplois publiées dans le journal « Le Monde ». Il montre le rôle joué dans l'accès aux emplois par des facteurs autres que le diplôme : l'expérience, l'âge, le sexe, la connaissance de langues étrangères... La prévision des besoins en formation ne pourra donc pas se résoudre par l'adjonction d'une simple grille formation - emploi aux prévisions d'emploi.

Mais l'information, peut-être la plus intéressante, apportée par ce chapitre résulte de la mise en évidence, à travers ces offres d'emploi, d'emplois nouveaux dont les contenus correspondent soit à des associations de contenu d'emplois déjà existants, selon des modalités différentes, soit à des éléments nouveaux résultant de la diffusion de nouvelles techniques telles que l'informatique ou l'audio-visuel.

A côté des prévisions de conceptions traditionnelles il faudra donc élaborer, sur des bases probablement voisines, de véritables détecteurs d'emplois nouveaux qui permettraient d'établir des probabilités de généralisation de ces emplois sous certaines conditions de développement technique ou économique.

QUATRIEME PARTIE

Cette ultime étape de notre démarche montre les limites que nous avons atteint et l'importance du décalage entre nos ambitions initiales et ce que nous avons pu réaliser. Nous avons souhaité au-delà des développements théoriques, pouvoir disposer d'une information statistique suffisamment abondante pour proposer des prévisions réelles. En l'absence d'une telle information il a été seulement possible de montrer le principe d'une prévision basée sur les développements précédents. L'information existante si elle était plus accessible et mieux stockée nous aurait cependant suffi.



Sommaire

	Pages
INTRODUCTION	25
I — Les nécessités de concevoir de nouvelles méthodes de prévision d'emploi à moyen terme	27
II — Les fondements des recherches entreprises	36
PREMIERE PARTIE	
Modèle théorique d'analyse de branche	47
CHAPITRE I	
Le Cadre conceptuel général	49
I — Principes	49
II — Les contraintes du milieu	52
1. Le produit	53
2. Le marché	55
3. La concurrence	56
4. La formation des prix	57
5. La fabrication	58
CHAPITRE II	
Application à l'industrie pharmaceutique	65
1. Les caractéristiques de l'industrie pharmaceutique	65
2. Les stratégies possibles	79

DEUXIEME PARTIE

Essais d'élaboration d'un modèle d'évolution de l'industrie pharmaceutique 89

CHAPITRE III

Evolution économique de l'industrie pharmaceutique en France : 1965-1969 91

I — La concentration	92
1. Le nombre de laboratoires	92
2. Taux de croissance et taille des laboratoires	94
3. Inégalité de répartition. Indices de Gini	97
4. Répartition des laboratoires par classes de taille	103
II — Les implantations étrangères	107
1. Situation en 1969	109
2. Evolution de la part du marché pharmaceutique détenu par les laboratoires étrangers de 1965 à 1969	111
III — Explications	120

CHAPITRE IV

Les structures d'emploi et leur évolution 129

I — Les structures d'emploi dans l'industrie pharmaceutique	131
1. Structures par qualification et sexe	133
2. Structures par types de laboratoire	143
II — Evolution des structures d'emploi entre 1965 et 1969	155
1. L'évolution des structures d'emploi est incontestable et régulière	156
2. Explication générale	160
3. Explication par le phénomène de composition	163
4. Explication par l'évolution des structures internes des laboratoires	165
5. Explication par les stratégies de croissance des firmes	169
III — Exploitation de l'enquête « Affaires Sociales »	175
1. Exploitation d'un échantillon	178
2. Exploitation de l'enquête exhaustive	182

TROISIEME PARTIE

Les caractéristiques individuelles 189

CHAPITRE V

Etude des diplômés des Cadres et Laborantines 191

	Pages
I — Les cadres	192
II — Les laborantines	205
 CHAPITRE VI	
Les profiis de sélection. Etude des annonces « offres d'emploi »	219
1. Le volume relatif des emplois	221
2. Les formations	223
3. Autres exigences professionnelles	230
4. Les exigences démographiques	231
 QUATRIEME PARTIE	
Esquisse d'une méthode de prévision d'emplois basée sur le dossier de branche	235
I — Principes	239
II — Prévisions	240
1. Prévision des besoins d'expansion entre 1969 et 1975	243
2. Le rôle des phénomènes de composition	252
 ANNEXES STATISTIQUES	
— Annexes au chapitre III	259
— Annexes au chapitre IV	279
— Annexes au chapitre VI	299



Liste des tableaux et graphiques

	Pages
TABLEAU I - Caractéristiques de l'industrie pharmaceutique traditionnelle	75
TABLEAU II - Liaisons entre classes de produits et formes de découvertes	78
TABLEAU III - Caractéristiques de l'industrie pharmaceutique des grands produits de synthèse	80
TABLEAU IV - Principaux découvreurs entre 1941 et 1965. Nouveaux principes actifs développés sur le marché des Etats-Unis par rapport à ceux introduits	83
TABLEAU V - Choix stratégique, contraintes de taille et possibilités offertes aux laboratoires	86
TABLEAU VI - Ensemble des laboratoires : évolution de la concentration	104
TABLEAU VII - Ensemble des groupes : évolution de la concentration	106
TABLEAU VIII - Ensemble des laboratoires étrangers ou sous contrôle étranger : évolution de la concentration	110
TABLEAU IX - Groupes étrangers : évolution de la concentration et répartition par nationalité	112
TABLEAU X - Evolution du nombre de groupes et de laboratoires étrangers selon leur nationalité	115
TABLEAU XI - Implantations étrangères selon leurs modalités juridiques et leurs types d'activité. Situation au 31-12-1965	117
TABLEAU XII - Implantations étrangères selon leurs modalités juridiques et leurs types d'activité. Situation au 31-12-1969	118

	Pages		
TABLEAU XIII	- Classement des laboratoires dans les principaux pays du marché commun 126		
TABLEAU XIV	- Ensemble des laboratoires pharmaceutiques. Structure d'emploi par fonction 134		
TABLEAU XV	- Ensemble des laboratoires pharmaceutiques. Structures d'emplois par catégories professionnelles 139		
TABLEAU XVI	- Ensemble des laboratoires : structures par sexe et catégorie professionnelle 142		
TABLEAU XVII	- Femmes : structures de qualification par fonctions 144		
TABLEAU XVIII	- Hommes : structures de qualification par fonctions 145		
TABLEAU XIX et TABLEAU XX	<table border="0" style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black;"> <tr> <td style="padding-left: 10px;">Laboratoires Français : structures d'emplois par classes de taille 147</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 10px;">Laboratoires étrangers : structures d'emplois par classes de taille 147</td> </tr> </table>	Laboratoires Français : structures d'emplois par classes de taille 147	Laboratoires étrangers : structures d'emplois par classes de taille 147
Laboratoires Français : structures d'emplois par classes de taille 147			
Laboratoires étrangers : structures d'emplois par classes de taille 147			
TABLEAU XXI	- Laboratoires français : fonctions assumées suivant les classes de taille 152		
TABLEAU XXII	- Laboratoires étrangers : fonctions assumées suivant les classes de taille 153		
TABLEAU XXIII	- Ensemble des laboratoires étudiés 1967-1969 : variation des effectifs par fonctions et catégories professionnelles (en %) 159		
TABLEAU XXIV	- Evolution des effectifs des laboratoires en fonction de leur classe de chiffre d'affaires 164		
TABLEAU XXV	- Exemple d'évolution du poids relatif des fonctions : laboratoires français. Chiffre d'affaires 10 < C.A. < 30 millions de francs 166		
TABLEAU XXVI	- Exemple d'évolution du poids relatif des fonctions : laboratoires étrangers. Chiffre d'affaires 10 < C.A. < 30 millions de francs 167		
TABLEAU XXVII	- Exemple d'évolution du poids relatif des fonctions : laboratoires français. Chiffre d'affaires 30 < C.A. < 90 millions de francs 168		
TABLEAU XXVIII	- Indicateurs financiers 170		
TABLEAU XXIX	- Indicateurs financiers. Taux moyen d'accroissement annuel 172		
TABLEAU XXX	- Structures d'emploi. Enquête Affaires Sociales. 180		

	Pages
TABLEAU XXXI - Echantillon Affaires Sociales 1968-1970 par classe de chiffre d'affaires et nationalité	183
TABLEAU XXXII - Distribution des formations des cadres par fonctions	194
TABLEAU XXXIII - Débouchés offerts par chaque fonction pour les cadres titulaires d'une formation déterminée	198
TABLEAU XXXIV - Cadres : structure par diplôme en fonction de la taille et de la nationalité des laboratoires	204
TABLEAU XXXV - Laborantines : structure par niveau de formation	206
TABLEAU XXXVI - Laborantines : structure par niveau de qualification et par diplôme	208
TABLEAU XXXVII - Recherche : répartition des laborantines par types de formation et niveau de qualification	212
TABLEAU XXXVIII - Contrôle : répartition des laborantines par types de formation et niveau de qualification	214
TABLEAU XXXIX - Annonces du « Monde », Emplois et Diplômes	224
ORGANIGRAMME I - Logique de la méthode de prévision	238
TABLEAU XL - Informations nécessaires et sources possibles	241
TABLEAU XLI - Structures d'emploi calculées au 31-12-1969	242
TABLEAU XLII - Besoins d'expansion entre 1969 et 1975. Calcul par taux d'accroissement	244
TABLEAU XLIII - Besoins d'expansion entre 1969 et 1975 : hypothèse de modification de tendance	246
ORGANIGRAMME II - Estimation de l'évolution des grandeurs retenues entre 1970 et 1975	249
TABLEAU XLIV - Structures d'emploi agrégées par classes de laboratoires (1969)	250



Introduction



La présente recherche sur l'industrie pharmaceutique se situe dans le cadre des travaux menés depuis plusieurs années par l'Institut d'Etudes de l'Emploi de Toulouse en vue de mieux connaître les mécanismes qui régissent la formation des emplois, les facteurs qui déterminent les structures d'emploi et leur évolution, les rapports qui existent entre le contenu des emplois et les formations. Toutes ces recherches ont les entreprises comme point de départ. En effet, l'entreprise est l'unité décisionnelle qui offre des emplois. C'est donc, à partir de la connaissance et de la prise en compte de son fonctionnement, que les progrès les plus rapides en matière d'offres d'emplois et de prévision de ces offres, pourront être effectués. Rien, jusqu'à présent, n'est venu contredire cette approche. Elle semble au contraire admise et explorée dans un nombre croissant de pays (1).

La méthode de prévision proposée ici repose donc sur l'entreprise. Mais, avant d'exposer le dispositif mis en place pour l'élaborer, il est nécessaire de présenter la démarche qui a présidé à sa conception.

Partant des attentes formulées vis-à-vis des prévisions d'emplois à moyen terme, nous avons été amenés à mieux expliciter leur nature et les éléments théoriques sur lesquelles elles se fondaient. Puis on s'est interrogé sur les possibilités, dans l'état actuel de nos connaissances, de satisfaire ces attentes avec de telles prévisions.



(1) — Aux U.S.A. : S. Barkin : « Les effets de l'accroissement de la productivité sur la main-d'œuvre et sa répartition, dans l'industrie textile américaine du coton » — O.C.D.E. Revue de la mesure de la productivité N° 39 novembre 1964.

— En Angleterre : J. Woodward : « Industrial Organisation — Theory and practice » Oxford University Press. London 1965.

Blaug, Peston, Ziderman : « Utilisation du personnel qualifié dans l'industrie » — O.C.D.E. Conférence de Paris 1966.

— En Allemagne : O.C.D.E. « Conférence intergouvernementale sur l'utilisation du personnel hautement qualifié. Prévision des besoins et de l'emploi du personnel de haute qualification. Etude de cas sur les ingénieurs et le personnel technique dans la construction mécanique allemande » Doc Ronéoté juin 1971.

Des objectifs plus précis étant ainsi définis, on a cherché à voir :

— comment les techniques de prévision actuellement utilisées pouvaient satisfaire ces attentes ;

— dans quelle mesure leur amélioration serait suffisante ou une conception nouvelle paraîtrait indispensable ;

— dans cette perspective on a été amené à définir des outils de prévision à moyen terme qui auraient leur spécificité propre, en fonction d'objectifs particuliers ;

— dès lors un besoin précis s'étant fait sentir, en l'absence d'outil existant pouvant être adapté de façon satisfaisante, on a été amené à rechercher un outil prévisionnel nouveau ;

— nous nous sommes donnés une contrainte supplémentaire qui s'est révélée non négligeable, à savoir la possibilité d'appliquer cet outil dans un délai assez bref.



I - LES NECESSITES DE CONCEVOIR DE NOUVELLES METHODES DE PREVISION D'EMPLOI A MOYEN TERME

Les méthodes de prévision d'emploi à moyen terme, utilisées en France, reposent sur des techniques statistiques simples. Un bon exemple des procédés employés est fourni par la méthode utilisée par le groupe statistique et méthodologique de la Commission « main-d'œuvre » pour la préparation du VI^e Plan (1). Cette méthode reprend en grande partie celle qui avait déjà été employée pour le V^e Plan. Elle est bien connue et nous ne la présenterons pas en détail. Nous rappellerons simplement qu'elle comprend deux étapes :

a) un calcul de prévisions d'emploi par professions et par secteurs d'activité économique au terme de la période de prévision (stock final) ;

b) des calculs de besoins de recrutement, en tenant compte des sorties par professions dues aux décès, aux cessations d'activité et surtout aux mouvements professionnels. Nous ne nous intéresserons pas à ce dernier aspect, nous limitant à la méthode de prévision du stock.

Les projections effectuées à partir d'observations fournies par les recensements de 1954, 1962 et 1968 portaient sur 34 secteurs d'activités économiques, répartis en 40 professions. Ce sont donc des prévisions par secteurs. Elles peuvent mettre en évidence des changements de structures dus, soit à des mouvements internes aux secteurs, soit à des mouvements entre les secteurs.

Pour 1975 trois hypothèses ont été étudiées :

1 - « Aucune transformation de la structure d'emploi par professions dans les différents secteurs d'activité économique entre 1968 et 1975.

2 - « Une extrapolation linéaire des changements de la structure professionnelle observée entre 1962 et 1968 pendant la période suivante, de 1968 à 1975.

3 - « Une extrapolation fondée sur un ajustement empirique de la tendance d'évolution des coefficients entre 1954, 1962 et 1968 ».

● ● ●
(1) J. Bégué : Rapport de la Commission Emploi VI^e Plan 1971.

L'hypothèse I, bien sûr utopique, permet d'évaluer : « **la résultante des effets de changements de structure professionnelle prévus dans les autres hypothèses** ».

L'hypothèse II est plus sensible aux erreurs de mesure.

L'hypothèse III reflète mieux les modifications à long terme.

Il s'agit donc pour l'essentiel, d'extrapolations linéaires qui ont été infléchies dans les cas où les coefficients obtenus en l'année terminale seraient négatifs (1).

Ces projections ont été l'objet de deux types de critiques :

a) - Les premières ont porté sur les nomenclatures utilisées. Il leur a été reproché de regrouper des sous-ensembles d'individus hétérogènes et sans significations économiques au point de vue des entreprises. Cette critique concernait plus la logique de la nomenclature que son niveau de désagrégation, les difficultés engendrées par une nomenclature trop fine étant connues.

b) - Les secondes ont essentiellement porté sur les possibilités de présenter plusieurs variantes, en particulier des variantes qualifiées de « hautes » par rapport à l'hypothèse I qualifiée de basse, de même que des variantes tenant compte de l'introduction massive d'ordinateurs, ou d'une automatisation plus poussée des processus de production, etc... Ces critiques paraissent déterminantes :

1. **Les questions de nomenclature** ont une portée beaucoup plus grande qu'une simple discussion formelle sur des modalités de regroupement d'emplois. Elles concernent en fait toute la signification des prévisions.

Les prévisions d'emploi à moyen terme, telles qu'elles sont faites actuellement, reposent sur un schéma intellectuel précis qu'on peut résumer brièvement. Les prévisions doivent permettre d'assurer le « plein emploi ». Mais des prévisions globales sont insuffisantes pour atteindre ce but car, à un équilibre global des offres et demandes d'emploi sur le marché du travail peuvent correspondre des déséquilibres partiels importants. Elles doivent donc être détaillées qualitativement pour permettre des équilibres par sous-groupes. Pour que ces équilibres partiels existent instantanément, il faut que les demandeurs d'emploi soient aptes à répondre aux offres de l'économie. Il faut donc qu'ils soient formés, c'est-à-dire qu'ils aient les diplômes voulus. Dans cette optique, les prévisions à moyen terme doivent fournir un cadre prévisionnel qui, grâce à une grille de correspondance emploi-diplôme, guide l'Education Nationale avec précision dans la mise en place des moyens de formation jugés nécessaires (2). Dès lors, les prévisions des offres d'emploi doivent être faites selon une nomenclature détaillée. Mais, comme des prévisions en détail par type de formation ne sont pas possibles, une nomenclature agrégée doit être adoptée.



(1) Pour le V^e Plan, de plus, les extrapolations avaient été « corrigées » par des groupes d'experts.

(2) Ce type de travaux a été effectué pour le VI^e Plan par l'intergroupe formation-qualification professionnelle qui compare les flux de sorties de l'appareil de formation aux besoins de l'économie.

Il n'y a pas lieu d'insister ici sur les problèmes particulièrement hardus que pose la signification d'une nomenclature (1) on peut simplement dire que les nomenclatures à utiliser ici devraient regrouper les emplois sur les bases d'éléments d'enseignement communs (2). Par contre, nous devons nous interroger sur la signification de l'approche que l'on vient de présenter.

Cette approche suppose que les emplois offerts sont définis de façon précise et stable et que pour chacun il peut être établi des définitions également précises des « profils » exigés des demandeurs. Hommes et emplois ainsi définis s'ajusteraient précisément les uns aux autres, les hommes étant caractérisés essentiellement par leur diplômes. Ce mode de raisonnement semble fortement critiquable. La définition des emplois par des entreprises est souple et continuellement modifiée dans le temps par le jeu de leurs adaptations à l'évolution des conditions économiques et techniques. Le diplôme n'est qu'un des éléments pris en compte par les entreprises lors des embauches et l'on connaît le rôle que joue en particulier « l'expérience professionnelle ». D'autre part, les calculs des individus, à travers leurs aspirations professionnelles et celui des entrepreneurs à travers les carrières offertes dans leurs entreprises, intègrent le temps. Ils ne portent pas sur des emplois isolés mais sur une succession d'emplois interdépendants. Raisonner sur un marché du travail où s'opèreraient des ajustements ponctuels dans le temps et l'espace devient erroné. La signification que l'on peut accorder à des mouvements s'opérant sur ce marché devient différente, et il n'est pas sûr en particulier, qu'une accession importante à certains types d'emploi par la voie d'une promotion et non d'une embauche directe d'individus diplômés, soit effectivement le signe d'une « pénurie » de formation pour ce type d'emploi.

Dans cette perspective, la détermination d'un équilibre optimum entre emploi et formation apparaît plus complexe. Les liaisons formation-emplois paraissent infiniment plus souples et les modalités d'ajustement entre offres et demandes sur le marché du travail infiniment plus variées. Aussi, les prévisions d'emploi à moyen terme en général ne peuvent plus servir à déterminer des besoins en formation de façon précise. Ce rôle paraît d'autant plus difficile à tenir que face à une production de diplômes relativement régulière, les fluctuations conjoncturelles des offres, particulièrement dans l'industrie paraissent relativement fortes.

Il faut dès lors bien distinguer les rôles joués par des différents types de prévision. Les prévisions à moyen terme doivent servir de guide général, c'est-à-dire qu'elles doivent mettre en évidence les grandes lignes d'évolution prévisibles. Si elles doivent bien déceler des besoins nouveaux en formation et effectuer des prévisions plus précises sur des points particuliers comme pour certains emplois dits « stratégiques » (3) elles ont intérêt de par leurs objectifs

● ● ●
(1) J. Vincens : Revue économique, juillet 1969.

(2) Il existe en effet une multitude de regroupements possibles des emplois, les critères de regroupement à utiliser dépendant des buts que l'on s'est assignés.

(3) Emplois pour lesquels l'absence d'un personnel à connaissances particulières entraîneraient des pertes économiques importantes.

généraux à utiliser des nomenclatures beaucoup moins fines dont la logique devrait reposer essentiellement sur des bases économiques liées aux structures d'organisation des entreprises. Ces nomenclatures permettraient de dégager des grands blocs économiques homogènes qui à leur tour pourraient être traduits en types de formation en cas de besoins.

La recherche d'ajustements précis entre offres et demandes d'emploi doit s'effectuer à un autre niveau. Ce rôle doit être tenu par une politique de l'emploi à court terme qui par le jeu des formations complémentaires assurerait, avec un délai de réponse beaucoup plus bref, des besoins en formation professionnelle beaucoup plus précis. Le rôle de ces prévisions à court terme devrait s'accroître en raison de la sensibilité plus grande manifestée par le marché du travail aux fluctuations conjoncturelles de la demande (1). Ces prévisions à court terme doivent, elles, être effectuées sur des bases beaucoup plus fines, non seulement au point de vue formation, mais au point de vue démographique voir même socio-professionnelle. Elles ne doivent pas être nationales mais régionales, c'est-à-dire, qu'elles doivent « coller » le plus possible aux marchés du travail.

2. Les discussions sur les variantes possibles permettent de toucher immédiatement une des questions clefs des prévisions d'emploi : leur signification économique. Les critiques expriment en fait un désir de pouvoir disposer non de prévisions d'emplois « mécaniques », mais de prévisions prenant en compte des événements particuliers.

Ces questions sont bien les bonnes, mais il paraît dérisoire d'attendre que la méthode utilisée, même améliorée, leur donne une réponse. Il est certain qu'il serait possible, au prix d'un gros effort dans la collecte des données, d'obtenir plus de précisions dans les réponses des recensements et dans les nomenclatures utilisées pour leur codification (2). On pourrait également accroître le nombre d'observations temporelles par rapprochement des dates du recensement. Il serait alors possible, sur des bases plus fines, d'imaginer des ajustements statistiques plus élaborés.

De telles améliorations sont concevables et permettraient certainement d'obtenir de meilleures prévisions. Mais à quel prix, et jusqu'à quel point ? Les limites inhérentes à la méthode demeurerait. Comme toute extrapolation, cette méthode ne peut que, de façon mécanique, projeter des constantes de comportement dont elle ignore la signification. Basée sur l'inertie des structures, elle suppose bien des liaisons entre ces structures et les phénomènes observés mais à aucun moment elle ne les explique. Elle ignore totalement les mécanismes qui régissent les évolutions.

● ● ●
(1) Cette situation constatée pour la période 1965-1970 (V^e Plan) devrait se maintenir, voir même s'accroître. Il semble qu'elle résulte d'une meilleure gestion des entreprises qui planifient mieux leur besoin en personnel et qui répercuteraient les fluctuations de la demande sur les petites et moyennes entreprises fonctionnant en sous-traitance.

(2) Ces améliorations n'auraient pas d'intérêts majeurs dans la perspective nouvelle que nous avons définie, elles n'en demeureraient pas moins souhaitables pour de nombreuses autres approches.

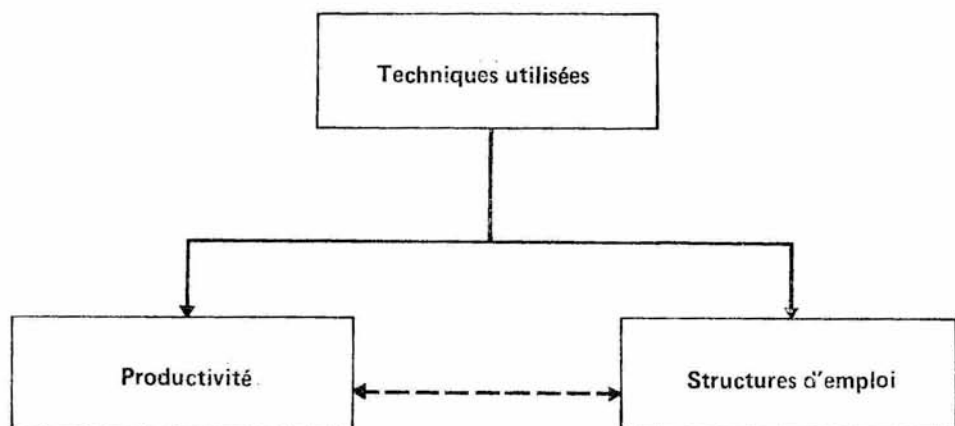
La méthode employée jusqu'ici reste donc satisfaisante dans une première approche mais est incapable de répondre à des questions plus précises. Il faut donc savoir faire preuve d'innovation, c'est-à-dire savoir rechercher des méthodes nouvelles qui pour un moindre effort donneraient des résultats identiques ou qui, pour un effort identique ou supérieur, donneraient de meilleurs résultats, soit immédiatement, soit à plus long terme.

La logique de la recherche porte naturellement vers la mise en évidence de liaisons pouvant exister entre les structures d'emplois et certaines grandeurs. Il s'agit de substituer à une projection chronologique une correspondance entre la grandeur à étudier et d'autres grandeurs, elles-mêmes plus stables dans le temps et dont les évolutions seraient plus facilement prévisibles. Cela implique que soient déterminées d'une part les grandeurs à mettre en liaisons — on pourrait dire que le choix des contraintes — d'autre part la nature et l'importance de ces liaisons. Il est certain que dans un premier stade, seuls les premiers éléments peuvent être envisagés, les quantifications plus rigoureuses ne pouvant en tout état de cause intervenir qu'à des stades ultérieurs.

Les principales recherches engagées dans cette voie ont porté jusqu'ici sur des liaisons qui existeraient entre les structures d'emploi et la productivité soit au niveau des entreprises, soit au niveau des branches dans un même pays ou dans des pays différents. Elles ont également porté sur la recherche de structures d'entreprises de pointe qui par la suite deviendraient des structures généralisées. Les résultats obtenus se sont révélés en majorité décevants. Pourquoi ?

Il semble que le rôle joué par des théories disponibles, sur l'orientation des recherches soit un peu trop oublié. Les voies d'exploration suivies par les chercheurs sont déterminées par les schémas théoriques dont ils disposent. Cette liaison, le plus souvent, n'est pas explicitée parce que peu consciente. Les recherches entreprises jusqu'ici s'appuient sur une théorie de la firme explicitée par la « fonction de production ». Cette fonction établit des liens privilégiés entre le « capital » « le travail » et la « production » (1). Connaissant le niveau de production et les machines en service il est possible de déterminer les besoins en travail. La productivité étant un indicateur de technique, les différences de productivité sont des indicateurs de différences de techniques utilisées. Les emplois étant conditionnés par ces techniques, il doit, à priori, exister de fortes liaisons entre des niveaux de productivité et des structures d'emploi.

● ● ●
(1) Cette situation se comprend aisément si l'on veut bien considérer que les principales recherches entreprises dans ce domaine résultent d'universitaires qui ne sont familiarisés qu'avec ce seul type d'approche.



Une étude approfondie de ces théories montre qu'elles sont, soit utopiques, soit beaucoup trop partielles pour avoir une valeur explicative satisfaisante et l'on comprend mieux pourquoi les recherches qui s'appuient sur elles aboutissent difficilement à des résultats concluants.

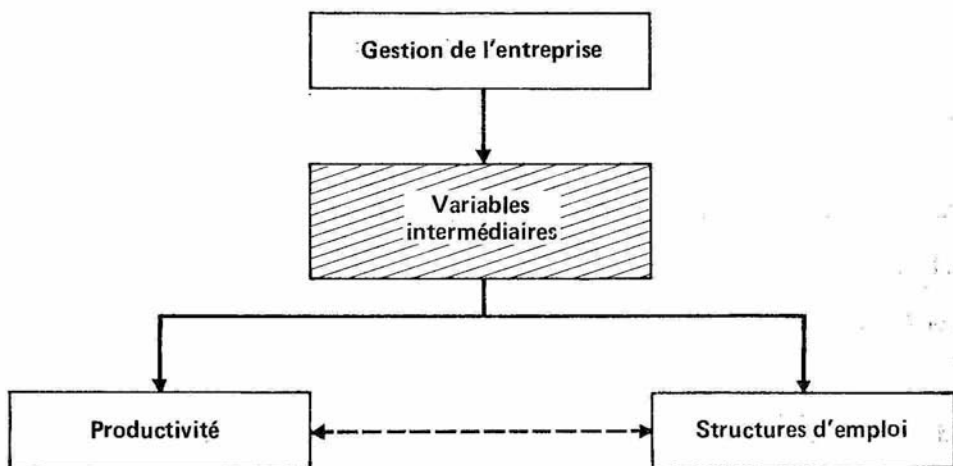
Des investigations nouvelles en matière de comportement des entreprises sont indispensables. En effet, l'offre d'emploi sur le marché du travail résulte du calcul de l'entrepreneur, calcul qui associe tous ses éléments de gestion. Nous ne reviendrons pas ici sur ces débuts d'analyses qui ont fait l'objet de précédentes recherches (1) et de recherches en cours. On peut simplement dire qu'il n'existe actuellement aucune théorie nouvelle de la firme complètement formulée, mais que les principaux traits caractéristiques de cette future théorie apparaissent clairement, en raison des convergences extrêmement nettes qui se font jour entre les différentes approches (2). Des liaisons ne peuvent être recherchées uniquement entre structures d'emploi et techniques, mais entre structures d'emploi et gestion complète des firmes, cela d'autant plus qu'un domaine de plus en plus grand de l'activité économique — les activités dites tertiaires — échappe à la contrainte technique prise dans son sens usuel. Il s'en suit qu'à un moment donné deux entreprises utilisant des techniques très voisines peuvent, très valablement, avoir des structures d'emploi différentes. Toutefois, si on revient à la liaison emploi-productivité, on comprend qu'une certaine corrélation puisse apparaître entre ces deux grandeurs, car la productivité d'une firme peut être considérée non plus comme un indicateur de technique, mais comme un indicateur (au demeurant mauvais) de gestion (3). Dès lors, structures d'emploi et productivité deviennent des variables également dépendantes d'autres variables et sont donc susceptibles de variations corrélatives.



(1) A. d'Iribarne Rapport D.G.R.S.T. - Novembre 1968.

(2) Il s'agit de travaux entrepris soit par les économistes (voir Lesourne, cahier de l'I.S.E.A. n° 18) soit par les sociologues (Karpik « Les politiques des grandes entreprises industrielles de pointe » Rap. D.G.R.S.T. août 1969) qui remettent en cause les schémas traditionnels de leurs spécialités ou cherchent à les approfondir. Partant de situations assez éloignées, les voies qu'ils suivent semblent les amener à se rejoindre très rapidement.

(3) Dans une firme une amélioration de la production par tête ou de la valeur ajoutée par tête, reflète les résultats de tous les éléments qui ont été mis en jeu par la firme, pour améliorer ses résultats (machines nouvelles, aménagement des horaires, gestion, etc...).



Une amélioration des méthodes de prévision à moyen terme demande donc que soient entreprises des analyses de l'ensemble des facteurs susceptibles d'agir sur les structures d'emplois (1). Parmi ceux-ci, il serait possible d'en sélectionner un certain nombre, qui auraient en plus comme qualité, de présenter des liaisons les plus fortes avec les structures d'emploi et d'avoir une bonne stabilité dans le temps et une forte prévisibilité.

3. Constatant que la réalité industrielle se situe au niveau de l'entreprise et non de la branche, **les prévisions d'emploi ne peuvent plus être effectuées de façon autonome**, ou plus exactement rattachées à posteriori de façon artificielle à l'ensemble des autres prévisions. Elles doivent au contraire être intégrées étroitement à des prévisions, aussi bien quantitatives que qualitatives, des évolutions structurelles, économiques et sociales.

Les options ne peuvent pas se présenter comme des choix entre plusieurs taux de croissance, mais comme des choix entre plusieurs modalités de croissance possibles. Ainsi, on comprendra aisément que demander de prévoir — au niveau national ou des branches — des évolutions de structures d'emplois, en regard à différentes options d'évolution de productivité, n'a guère de sens.

Cela suppose en effet, qu'à une productivité moyenne donnée, corresponde une structure d'emploi moyenne donnée. Or, pour une branche, selon que un même gain de productivité ait été obtenu par disparition d'établissements les moins productifs, par une amélioration générale de productivité dans l'ensemble des établissements, ou dans quelques entreprises par mise en œuvre par exemple de nouvelles techniques, il est certain que les répercussions sur les structures d'emploi correspondantes seront différentes. Il importe donc de connaître non seulement les gains probables de productivité, mais surtout, les moyens es-

● ● ●

(1) Il s'agit du fonctionnement des firmes, mais aussi de la manière dont sont exprimés « les besoins d'emplois » le rôle joué par les formations existantes dans l'expression de ces besoins, etc...

comptés qui seront mis en œuvre pour les réaliser (réforme de structure des branches, machines nouvelles, hommes nouveaux). Il sera possible alors d'évaluer les nouvelles structures d'emploi.

Une amélioration des techniques de prévision d'emploi nécessite des informations sur les différents secteurs d'activités économiques en quantités suffisantes.

Actuellement, les données permettant une analyse, même grossière, de ces activités sont extrêmement réduites. Les seules informations générales disponibles portant sur les structures de l'appareil productif, proviennent pour l'essentiel, du recensement industriel de 1963, elles ont donc plus de huit ans. Il semble bien que le danger d'un tel état des choses ait été ressenti, puisqu'un effort important dans ce domaine est prévu par le ministère de l'industrie pour les années à venir (1).

Mais il faut bien distinguer entre absence et inutilisation de l'information. En fait, les informations sur l'appareil productif français sont beaucoup plus nombreuses qu'on pourrait le croire. Sans parler de certaines enquêtes ou statistiques professionnelles, il existe des enquêtes administratives à périodicité annuelle : enquêtes du ministère de l'industrie, enquête des Affaires Sociales utilisant les déclarations sur l'emploi des handicapés physiques, documents de l'U.R.S.S.A.F. (D.N.A. et maintenant D.A.S.). Il existe en outre des informations contenues dans les fichiers I.N.S.E.E., A.S.S.E.D.I.C., U.R.S.S.A.F. qui normalement sont continuellement remis à jour. Toutes ces données présentent deux caractéristiques communes :

a) elles sont tenues indépendamment les unes des autres, par des organismes, qui pour la majorité d'entre eux, n'ont pas vocation pour faire de la statistique et donc les traitent plus ou moins bien.

b) elles sont totalement inaccessibles sous une forme détaillée aux chercheurs qui n'ont donc pas ainsi accès aux informations indispensables pour faire progresser leurs analyses théoriques. Nous verrons plus loin, avec plus de détails, les difficultés qui ont pu être rencontrées lors de notre étude. Nous voulons simplement souligner ici que rejeter toute méthode de prévision un peu plus analytique que celle utilisée actuellement, sous le prétexte que l'information nécessaire à son application serait entièrement à créer et donc coûterait cher, est nettement un faux prétexte. Avant de créer toute forme d'information nouvelle, il serait beaucoup plus rentable de travailler à une amélioration des informations existantes. Au prix d'un effort limité, qui serait plus d'ordre sociologique que technique, ces informations actuellement perdues dans leur majorité pour l'utilisateur, pourraient devenir une « mine » qui occuperait les intéressés pendant de nombreuses années. Cette période de « déblayage » pourrait être mise à profit pour mettre en place d'autres systèmes de collecte d'informations plus élaborées : par exemple, des dossiers de branche (2) qui



(1) G. Ader : « Pour une meilleure connaissance des structures industrielles françaises » Economie et statistique n° 4 septembre 1969.

(2) La proposition avait déjà été faite en 1967 par F.-X. Ortoli alors commissaire général du Plan. « Rapport sur les conséquences sociales de l'évolution des structures de l'économie ». Avril 1967, p. 36.

seraient continuellement remis à jour, permettant ainsi de faire de véritables « bilans techniques » et d'apprécier les évolutions (1) sur des bases plus fines.

Le but ultime de ces recherches serait de parvenir à construire, en matière d'emploi, des modèles économétriques de simulation, du type « Fifi » utilisé actuellement pour l'économie générale (2). La fabrication de ce type de modèle ne signifie pas nécessairement que les prévisions obtenues seraient meilleures, puisque la validité des prévisions dépend de la justesse des variables prises en compte et des liaisons établies. Il présente, par contre, l'avantage d'obliger les prévisionnistes à expliciter totalement leurs hypothèses, ce qui est toujours préférable d'un point de vue scientifique, mais surtout ce qui permet de mieux apprécier la signification des prévisions effectuées. Chaque structure d'emploi prévue et chaque variante proposée, n'ont de sens que par rapport aux variables et aux paramètres pris en compte, ainsi qu'à leurs modifications. Une différence observée entre les prévisions et la réalité peut alors être analysée et expliquée. Cela constitue un progrès considérable puisqu'il devient possible, avec plus de facilité, d'utiliser les « erreurs » commises pour corriger les modèles.

● ● ●
(1) On peut voir à ce propos la publication du B.I.P.E. : « Problèmes posés par le progrès technique dans les équipements des industries textiles ». Février 1967.

(2) Voir « Un outil pour le plan : le modèle « Fifi » par Aglietta et Courbis dans Economie et statistique n° 1 I.N.S.E.E. 1969.

II - LES FONDEMENTS DES RECHERCHES ENTREPRISES

Les prévisions d'emploi dans l'industrie pharmaceutique se placent dans les perspectives que nous venons d'invoquer. Elles proposent seulement une nouvelle méthode de calcul du stock d'emploi au terme de la période de prévision. Elles cherchent à formuler des propositions concrètes rapidement applicables et à mettre en évidence l'intérêt de ces propositions et les difficultés susceptibles d'être rencontrées lors de leurs applications.

La branche « Fabrication de spécialités pharmaceutiques » (1) a été retenue comme domaine d'expérience en raison de ses caractéristiques qui semblaient particulièrement appropriées aux objectifs fixés.

En effet, l'industrie pharmaceutique a connu, cette dernière décennie, une évolution profonde et rapide qui paraît tout autant économique que purement technique. Elle constitue donc un domaine où les techniques de prévisions traditionnelles, même améliorées, avaient de grandes chances d'échouer et où, au contraire, la problématique retenue disposait à priori d'un champ d'investigation privilégié. Cette branche a de plus comme avantage, par rapport à d'autres qui présenteraient le même intérêt, d'être particulièrement homogène en ce sens que, pour des raisons semble-t-il essentiellement juridiques, les activités « spécialités pharmaceutiques » sont, même dans le cas de firmes à activités multiples, généralement bien isolées organiquement des autres. Il n'en reste pas moins que des questions difficiles de définition du domaine sont régulièrement apparues en cours d'étude. Nous y reviendrons.

Par rapport aux autres industries, l'industrie pharmaceutique a connu, ces dernières années, une croissance moyenne très rapide et emploie une proportion relativement élevée de techniciens et de diplômés d'études supérieures. Elle opère donc une ponction relativement plus importante que son poids pourrait le faire apparaître sur un marché du travail composé d'individus dont la formation est particulièrement longue et souvent spécifique, ce qui rend plus utile des prévisions précises.

● ● ●
(1) Branche I.N.S.E.E. 359.3 - La définition juridique de la « spécialité pharmaceutique » est donnée par l'article L. 601 du code de Santé Publique.

Enfin, un dernier argument loin d'être négligeable, jouait à priori en faveur de l'industrie pharmaceutique. Cette activité paraissait suffisamment structurée professionnellement et, par son comportement passé, semblait suffisamment ouverte, pour laisser supposer un accueil satisfaisant et donner un espoir de réussite.

1 - PRINCIPE

1-1. La méthode de prévision repose sur le jeu d'une transformation d'une population d'entreprises combinée à une transformation des structures d'emploi de ces entreprises.

On peut, en effet, considérer qu'à un moment donné, les structures d'emploi d'une branche sont la moyenne pondérée des structures des entreprises qui la composent. Mais s'il est possible de regrouper ces entreprises en sous-groupes approximativement homogènes quant à ce critère, alors pourra-t-on prévoir la structure globale à partir de l'évolution probable et des structures d'emploi des sous-groupes, et de leur importance quantitative dans la branche (1) (2).

Cette méthode implique que les entreprises ne sont pas libres de faire ce qu'elles veulent, comme elles le veulent, mais qu'elles sont soumises à des « contraintes » extérieures qui limitent fortement leur marge de liberté. Elle s'appuie en cela sur des recherches réalisées précédemment pour la D.G.R.S.T. et qui portaient sur des analyses de fonctionnement d'entreprises (3). La notion de « fonction » s'est révélée un intermédiaire bien adapté aux buts assignés (4). L'entreprise se présente comme le siège d'un certain nombre de fonctions qui doivent nécessairement exister par le fait même que l'entreprise existe. Ces fonctions peuvent être plus ou moins bien assumées, mais la réussite de l'entreprise dépendra directement de la façon dont elles le seront. Parmi toutes les fonctions constitutives de l'entreprise, certaines, différentes selon le milieu dans lequel elle exerce son activité, jouent un rôle privilégié (5). Pour pouvoir assumer une fonction à un certain niveau, l'entreprise doit avoir certaines caractéristiques minimales. Ce lien entre le niveau de la fonction et les caractéristiques de l'entreprise dépend également du milieu. Ce milieu peut être ramené à la branche dans laquelle l'entreprise exerce son activité. Pour une branche donnée, une entreprise ayant certaines caractéristiques ne pourra pas assumer



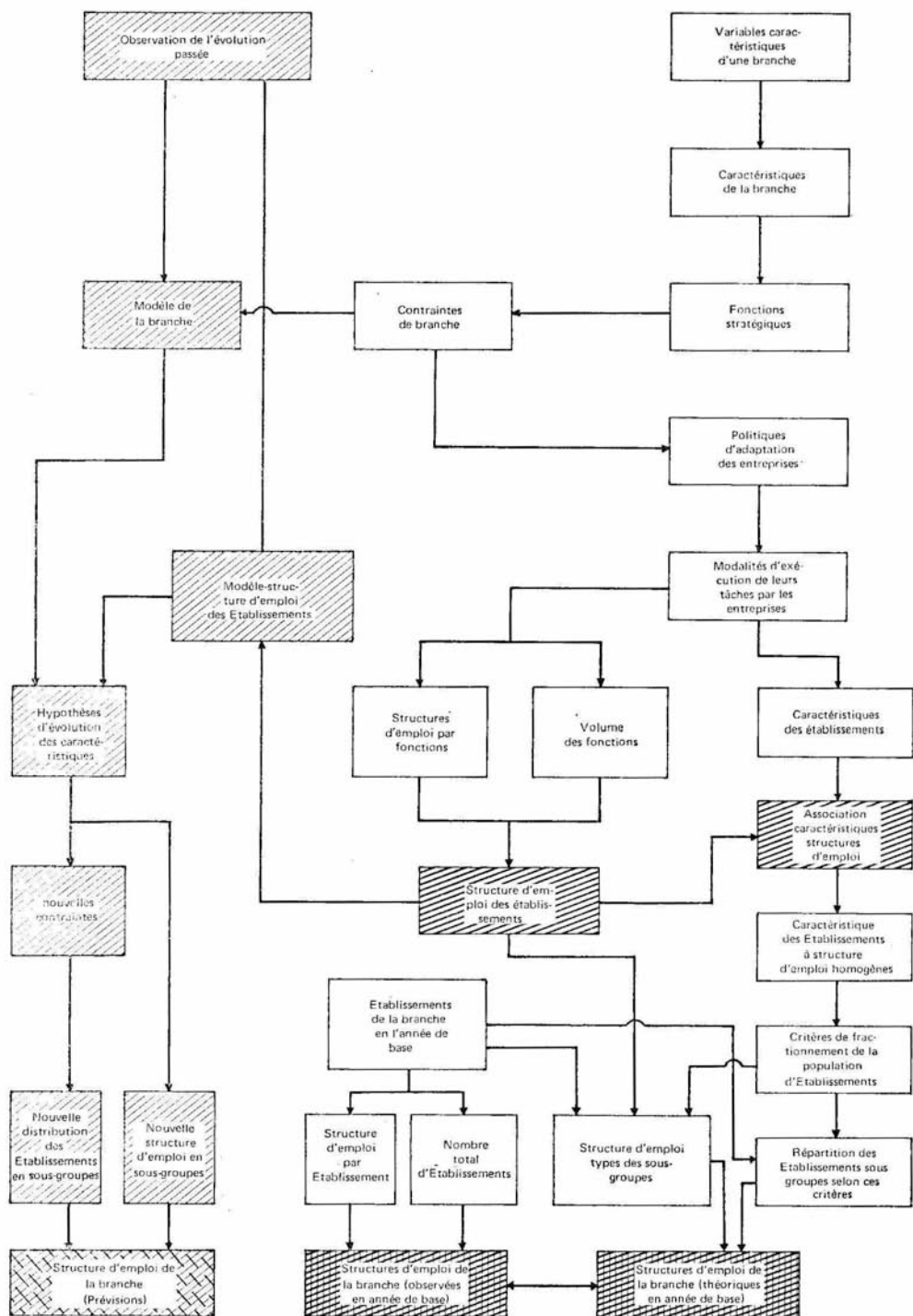
(1) Pour que cela ait un sens, il faut bien sûr que soient combinées au critère « structure d'emploi » d'autres caractéristiques permettant une prévision au niveau des sous-groupes. Une telle possibilité constitue l'hypothèse de base de l'étude qu'on s'efforcera de vérifier par la suite.

(2) Il ne s'agit donc pas, contrairement à ce qui pourrait apparaître à la suite d'une observation superficielle, d'une sommation de prévisions effectuées par les entreprises, méthode qui on le sait n'est pas satisfaisante en raison de « l'incompatibilité des plans des entrepreneurs ». La prévision portant sur des catégories, tient compte au contraire de cette incompatibilité puisqu'elle revient en quelque sorte à déterminer la survie de certaines entreprises dans le contexte d'une situation concurrentielle donnée.

(3) A. d'Iribarne : op. cité.

(4) Sur la notion de fonction et son utilité cf. infra : p. 43.

(5) On les appellera « fonctions stratégiques ».



certaines fonctions au-delà de niveaux déterminés. Le type des fonctions « stratégiques », le niveau auquel elles doivent être assumées pour atteindre certains résultats, les conditions exigées des entreprises pour pouvoir les réaliser constituent autant de « contraintes de branche » (1).

Les structures d'emploi d'une entreprise à un moment donné peuvent être ramenées à des combinaisons entre les structures d'emploi propres aux fonctions et des volumes relatifs de fonctions. Structures d'emplois et volumes relatifs dépendent également des objectifs que les entreprises s'assignent.

Dès lors, par le jeu des contraintes de branche, les entreprises qui ont certaines caractéristiques ne peuvent faire, parmi toutes les politiques qui seraient concevables, qu'un nombre de politiques relativement limité. Elles auront donc des structures d'emploi relativement voisines, face à l'éventail des structures d'emploi possibles et on pourra les regrouper en catégories dont les caractéristiques extérieures seront voisines et les structures d'emploi homogènes.

A partir d'une situation déterminée, à un moment donné, les moyens dont disposent les firmes évoluent dans le temps et les fonctions pour être assurées selon des modalités différentes. Il en résultera des modifications de leurs structures d'emploi. De même, les conditions extérieures aux firmes peuvent changer, et celles-ci devront, pour réaliser les mêmes objectifs qu'à l'époque initiale, modifier l'importance à accorder à chacune d'elles.

1-2. La mise en évidence des contraintes et des modalités et de leur évolution ne peut se faire qu'à partir d'observations sur des évolutions passées. C'est pourquoi, on a procédé à une analyse de l'évolution de l'industrie pharmaceutique entre 1965 et 1969. Cette analyse a servi de base à l'élaboration d'une sorte de modèle théorique susceptible de rendre compte de l'évolution réelle de la branche dans la période observée. Après vérification que le schéma théorique ainsi construit, permettait de retracer convenablement l'évolution des structures d'emploi dans la période passée, on a pu considérer que l'instrument de prévision était prêt.

Cette analyse a également permis de disposer d'une série d'informations à peu près cohérentes dans le temps, ce qui est un apport non négligeable. En effet, il n'a pas été possible de trouver des chiffres permettant une analyse valable de la structure de la branche et surtout permettant de mettre en évidence de façon chiffrée les modifications de cette structure.

L'utilisation, pour la prévision, du modèle ainsi mis au point suppose que les variables retenues sont bien celles qui joueront un rôle déterminant dans la période de prévision. On suppose donc ici que les variables qui agiront dans les cinq prochaines années sont celles qui ont agi ces cinq dernières. Cette hypothèse paraît réaliste en l'absence de bouleversements importants, ce qui semble probable dans le cas de prévision à moyen terme. Il faut souligner que



(1) On verra au chapitre I un exposé plus précis des fondements théoriques sur lesquels repose cette analyse.

cette hypothèse concerne uniquement le choix des variables d'action. Leur intensité, elle, peut changer entre les deux périodes.

Le « modèle de branche » ainsi construit s'appuie sur des probabilités de survie qu'auront différents types de laboratoires. Les hypothèses de survie dépendent d'hypothèses effectuées sur la transformation des conditions dans lesquelles se trouvera l'industrie pharmaceutique en l'année terminale. De ces hypothèses découleront donc les importances relatives qu'auront en cette année terminale les différents groupes de laboratoires retenus (1). D'autre part, pour chacun de ces groupes on a déterminé les structures d'emploi moyennes possibles, sous les mêmes conditions d'évolution. On peut alors, selon un procédé classique, déterminer les structures d'emploi escomptées de la branche en l'année terminale, en appliquant à chaque groupe sa propre structure d'emploi escomptée et en additionnant ces structures partielles.

Le procédé utilisé ne diffère pas dans son principe du procédé le plus couramment employé pour des prévisions d'emploi. De même que le vecteur professionnel (P), en l'année terminale, est obtenu par le produit matriciel de la matrice professionnelle (M) avec le vecteur colonne (A) représentant l'effectif de chaque tranche (2). De même, le vecteur professionnel (P), représentant l'emploi final dans la branche, sera obtenu par le produit matriciel de la matrice professionnelle (M) indiquant la part de chaque catégorie dans l'emploi total de chaque groupe avec le vecteur colonne (A) représentant les effectifs de chacun de ces groupes.

Comme il est souligné, la projection dépend bien des valeurs attribuées aux coefficients de la matrice (M) et des projections retenues pour le vecteur (A). Mais dans les procédés traditionnels nous avons vu que ces projections étaient effectuées de façon quasiment autonome par extrapolation mécanique des tendances passées alors qu'ici elles reposent sur des hypothèses clairement explicites.

2 - METHODES

2-1. Analyse des structures d'emploi

Le plus difficile en la matière est de déterminer le degré de finesse de la classification utilisée. Les catégories retenues doivent être suffisamment fines pour présenter une certaine homogénéité. Elles doivent par contre, ne pas être trop nombreuses de façon à éviter des tableaux trop lourds et de manière à obtenir, dans ces catégories, des effectifs suffisamment nombreux pour avoir un sens statistique. Nous avons repris pour cela les types de tableaux mis au point



(1) On déterminera par exemple le nombre de laboratoires qui auront des chances d'exister en 1975 dans chacune des classes de taille retenue.

(2) J. Bégué : Economie et statistique n° 12, 1970.

précédemment (1) et qui croisaient des catégories professionnelles avec différentes fonctions. La notion de fonction avait été retenue, de préférence à celle de service, car elle devait permettre d'atteindre la permanence du besoin économique par opposition à celle de service qui dépendait plus étroitement des organisations adoptées par les entreprises. Toutefois, dans la mesure où les tableaux ont été remplis par les entreprises à partir de documents déjà élaborés par elles-mêmes, certaines ambiguïtés sont demeurées malgré le souci que nous avons eu de demander des définitions précises du contenu des rubriques utilisées (service ou fonction).

Le choix des fonctions retenues découle du choix opéré précédemment en ce sens que certaines d'entre elles ont été décomposées en sous rubriques. Cette décomposition est intervenue à la suite d'une étude préalable qui a eu pour but de mieux connaître les différentes phases des opérations dont un médicament est l'objet, depuis sa naissance dans les centres de recherche jusqu'à son expédition, produit fini. Il a été possible de retenir certaines phases ou certains éléments qui pour des raisons diverses paraissent plus importants de notre point de vue. Ainsi en direction générale et administration, on a isolé : la gestion et mécanographie, la comptabilité, le personnel et les brevets et marques. La documentation a été isolée en recherche. En fabrication on a distingué le conditionnement de la fabrication stricto sensu. Le grand « bloc » commercial a été fractionné en direction commerciale, marketing et publicité, relations internationales, visite médicale et informations médicales. Pour chacune de ces rubriques, des définitions de contenus avaient été proposées, mais également, compte tenu de ce qui précède, il avait été demandé aux laboratoires de préciser leur propre définition des rubriques, dès lors qu'elles étaient différentes de celles proposées et qu'ils n'avaient pas les moyens d'opérer les redressements appropriés.

Les catégories professionnelles utilisées correspondent aux grandes catégories classiques telles qu'elles apparaissent dans les conventions collectives. De plus, les ouvriers ont été classés en quatre niveaux de qualification : manœuvres, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés et ouvriers professionnels. Ces niveaux correspondent à des indices de la convention collective pharmacie (2).

Les tableaux ainsi confectionnés comportaient 20 fonctions et neuf catégories, ce qui revient à disposer d'une nomenclature d'emploi en 180 postes. Cependant, même à ce niveau, les risques d'erreurs dans le contenu de certaines rubriques ont pu être de 100 % pour de simples raisons d'interprétation. C'est pourquoi nous avons essayé, toutes les fois que cela a été possible, de participer à leur réalisation.

Un problème supplémentaire sur lequel nous serons amenés à revenir par la suite, a été posé par les laboratoires à activités multiples en particulier dans un même

● ● ●
(1) Etude D.G.R.S.T. op. cité.

(2) Les M.O. correspondent à l'indice 100 à 114. Les O.S. de 115 à 134. Les O.Q. de 135 à 150. Les O.P. de 155 à 174. Dans les laboratoires soumis à la convention collective « chimie » il a été procédé à des redressements.

établissement (même unité géographique). Quand une imputation des effectifs n'a pu être faite selon les activités, on a demandé une estimation approximative du pourcentage du personnel concerné par l'activité « spécialité pharmaceutique » (1).

2-2. Détermination des groupes de laboratoires

Une enquête exploratoire avait permis d'opérer un clivage net entre les laboratoires selon un double critère de nationalité et de taille. Cette distinction s'est révélée suffisamment marquée pour être maintenue par la suite.

Quatre classes de tailles ont été retenues, chaque seuil ayant une signification économique. Le critère de taille choisi est le chiffre d'affaires hors taxe. On peut considérer que : (2)

a) Les laboratoires dont le chiffre d'affaires est inférieur à 350 000 francs correspondent à des laboratoires à caractère artisanal ou « Laboratoires d'officines ».

b) Le seuil de 10 millions de francs correspond aux laboratoires qui peuvent aborder une recherche, principalement de développement, et disposer d'un réseau de visiteurs médicaux couvrant correctement la France.

c) Au-delà de 30 millions la totalité de la recherche peut être effectuée, depuis la synthèse chimique jusqu'aux essais cliniques, mais certaines parties sommairement. La vente couvre quelques pays étrangers.

d) Au-delà de 90 millions les laboratoires peuvent opérer toutes les recherches et prétendre à une dimension internationale.

Il est certain que ces seuils n'ont qu'une valeur contingente à la date choisie : 1967. Il aurait probablement fallu les faire évoluer dans le temps. Une telle opération aurait demandé de déterminer des « coefficients de glissement » appropriés, ce qui était difficile et aurait compliqué l'exploitation des résultats.

2-3. Population retenue

Partant de la population des laboratoires fabriquant des spécialités pharmaceutiques en 1967, fractionnée en fonction d'un critère de taille et de nationalité, un laboratoire sur 10 a été sélectionné. En toute rigueur statistique il aurait fallu procéder à un sondage aléatoire dans chaque sous-population. En fait, pour des raisons pratiques, les laboratoires n'ont pas été tirés mais choisis. De plus, étant donné la faiblesse des populations parentes dans certaines

● ● ●
(1) L'imputation précise à chaque activité n'est pas toujours possible d'un point de vue technique en particulier pour les services généraux. De plus, il ne fallait pas trop abuser de la bonne volonté des laboratoires.

(2) Chambre Syndicale « La concentration de l'industrie pharmaceutique et l'avènement du marché commun » 1967, p. 9.

classes, en particulier celles correspondant aux chiffres d'affaires les plus élevés, donc ayant le plus d'importance, le nombre de laboratoires à étudier avait été augmenté de façon à limiter les aléas possibles qu'aurait pu entraîner une structure d'emploi particulière. La population retenue s'élève finalement à 54 laboratoires, soit 45 laboratoires français dont 7 d'officines et 9 laboratoires étrangers.

POPULATION RETENUE

Classes de taille (1)	Population de base (1967)			Population retenue		
	% du chif. d'aff. de la branche (1) (2)	Nb de laboratoires français (2)	Nb de laboratoires étrangers	Nb de laboratoires français	Nb de laboratoires étrangers	Total
Supérieur à 90 ..	21	4	3	2	1	3
30 à 90	40	28	10	7	1	8
10 à 30	23,5	343	21	8	2	10
0,35 à 10	15	233	17	21	5	26
Inférieur à 0,35 ..	0,5	67	0	7	0	7
Total	100	375	51	45	9	54

(1) Chiffre d'affaires « Spécialité pharmaceutique » 1967, H.T.

(2) Source Chambre Syndicale.

2-4. Au-delà de la prévision des stocks d'emploi final en 1975, un second objectif poursuivi était de mieux connaître les diplômes possédés par les cadres et l'évolution de leur répartition. De même, s'étant aperçu de certaines dispersions dans les diplômes possédés par les laborantins de recherche et contrôle, nous nous sommes plus particulièrement intéressés à cette catégorie.

Enfin, partant du principe que le diplôme n'est qu'un des éléments intervenant dans la capacité des individus à tenir un emploi déterminé, et donc que les laboratoires avaient des exigences supplémentaires, nous avons recherché à travers les annonces publiées dans le journal « Le Monde » s'il n'était pas possible de préciser certaines de ces exigences.

3 - DIFFICULTES RENCONTREES DANS LA COLLECTE DE L'INFORMATION

3-1. Les réponses des laboratoires

Sur 70 laboratoires contactés soit par une lettre adressée par le Président de la Chambre Syndicale de l'industrie pharmaceutique à un membre de leur direction

nommément désignée, soit par relations personnelles, 32 laboratoires ont accepté que l'étude soit faite chez eux.

Sur ces 32 laboratoires, des résultats satisfaisants n'ont pu être obtenus que dans 15 d'entre eux.

POPULATION ETUDIEE

Classe de chiffre d'affaires	Population étudiée	
	Français	Etranger
> 90 millions	1	0
30-90 millions	3	1
10-30 millions	3	2
0,35 à 10 millions	4	1
Total	11	4

3-2. L'usage des statistiques existantes

Au cours des contacts établis avec les laboratoires, les questions de statistiques ont constamment été évoquées (1), les laboratoires faisant remarquer que certains de leurs services finissaient par leur consacrer une part importante de leur activité. En ce qui concerne l'industrie pharmaceutique quatre enquêtes principales peuvent être retenues (2).

a) L'enquête annuelle du ministère de l'industrie.

b) L'enquête bisannuelle dit « Tableau de bord » de la Chambre Syndicale.

c) L'enquête annuelle sur la Recherche de la D.G.R.S.T.

d) L'enquête annuelle « Affaires Sociales » portant sur les bordereaux remplis pour l'emploi des handicapés physiques et qui concerne tout spécialement les structures d'emploi.

Ces enquêtes existent. Elles ont une périodicité satisfaisante. Comment se fait-il que l'on soit amené :

a) à déplorer constamment l'absence de statistiques ;

b) à procéder à des enquêtes directes dans les entreprises sans cesse renouvelées ?



(1) Ce n'est pas propre à l'industrie pharmaceutique mais concerne toute l'industrie.

(2) Il existe d'autre part une « enquête salaires » bisannuelle, l'une en avril qui distingue les salaires de base des charges et l'autre en septembre. Depuis septembre 1970 il existe en outre une enquête annuelle de la commission nationale paritaire « emploi ».

Il existe actuellement en France une méfiance générale vis-à-vis des informations chiffrées. Les entreprises considèrent que les informations recueillies dans les enquêtes officielles doivent être systématiquement traitées comme des informations confidentielles. Il en résulte une extension maximum du « secret statistique », c'est-à-dire que toutes les informations autres que celles publiées statistiquement par les organismes collecteurs ne peuvent être disponibles.

En pratique ces statistiques sont souvent inutilisables :

- a) on connaît rarement avec précision le champ couvert ;
- b) leur caractère global ne permet pas d'effectuer des travaux analytiques qui intéressent principalement les chercheurs ;
- c) les chiffres publiés sont souvent entachés d'erreurs car il faudrait procéder à des vérifications systématiques, sinon minutieuses, des données fournies par les entreprises. Le simple renvoi d'un bordereau aux entreprises les met en face de problèmes d'interprétation dont on a pu apprécier toutes les difficultés. Ces interprétations ne sont généralement possibles que si l'on a connaissance de la finalité de l'enquête, ce qui est rarement le cas (1).

Il ne s'agit pas ici de faire une critique systématique des organismes collecteurs mais de bien montrer la situation actuelle. Les organismes collecteurs publient ce qui est de leur compétence, mais ne sont pas capables de fournir des informations détaillées car ils ne disposent pas de moyens en hommes ou financiers pour répondre aux demandes. Ils ne peuvent fournir des documents de base car cela est contraire aux engagements pris. Il ne reste plus aux chercheurs qu'à retourner dans les entreprises pour leur redemander des informations qu'elles ont déjà fournies. Les mieux disposées d'entre elles acceptent de perdre à nouveau leur temps, demandant pourquoi les informations déjà fournies n'ont pas été utilisées. On est donc devant un cercle vicieux qui permet en théorie de contrôler la circulation de l'information mais qui en fait conduit à un gaspillage dont il n'est pas sûr que l'ampleur soit bien mesurée : les entreprises perdent du temps et de l'argent à répondre à tout le monde. Les chercheurs utilisent une bonne partie des crédits qui leur sont alloués à reconstituer sur des bases partielles des informations qui seraient disponibles sur des bases beaucoup plus larges (2).

On ne peut donc pas dire qu'il n'existe pas en France d'informations statistiques. Il y a essentiellement une sous exploitation de ces informations qui conduit à un gaspillage énorme. Il ne faut pas oublier en effet que l'essentiel de la valeur d'une information provient de la qualité de son exploitation, alors que l'essentiel de son coût résulte de la difficulté de sa collecte.

● ● ●
(1) Nous avons procédé à une analyse des erreurs qui pouvaient être commises dans les réponses à l'enquête affaire sociale. La présentation des résultats de cette enquête figure au chapitre IV.

(2) Nous sommes arrivés à une situation telle que l'organisme finançant nos recherches n'a pu nous communiquer des informations qu'il possédait à la suite de recherches entreprises précédemment pour son compte, ce qui nous a conduit à utiliser une partie des fonds reçus à collecter pour cet organisme des informations déjà en sa possession.

Il paraît indispensable qu'un effort de « déblocage » soit rapidement fait dans ce domaine. Le ministère de l'industrie semble s'engager délibérément dans cette voie, il serait important que d'autres intéressés le suivent.

En effet, l'information chiffrée est une matière première indispensable à une progression des recherches théoriques. Sans cette information, la progression des connaissances peut être soit impossible, soit fortement freinée. La situation actuelle ne laisse aucun espoir en ce qui concerne le VI^e Plan. Si l'on veut qu'elle ne se renouvelle pas pour le VII^e, il faut dès aujourd'hui commencer à mettre sur pied les mesures appropriées.

4 - La place accordée à la présentation du cadre conceptuel et à l'analyse de la branche pourra paraître trop importante par rapport à celle attribuée aux analyses d'emploi. Elle se justifie cependant.

L'objectif de nos recherches était bien de faire des prévisions d'emploi à moyen terme pour l'industrie pharmaceutique, mais surtout d'effectuer ces prévisions selon une méthode inutilisée jusqu'ici. Il importait donc d'exposer cette méthode avec une précision suffisante pour permettre au lecteur intéressé de suivre l'ensemble des étapes qui conduisent aux prévisions. Celui-ci doit pouvoir connaître les principes théoriques sur lesquels ces étapes s'appuient. La connaissance des différents maillons, la manière dont ils s'imbriquent ou se succèdent et la justification de leur choix sont, nous semble-t-il, indispensables pour bien comprendre, pour porter un jugement valable sur la méthode proposée ainsi que pour proposer des améliorations.

Le cadre conceptuel retenu conduit d'autre part à des analyses relativement fines d'entreprises et de branches d'activité. Ces analyses peuvent être un modèle utilisable dans de nombreux autres domaines. Ainsi le modèle de branche « esquissé » peut servir d'outil d'analyse structurelle des branches industrielles. Or la connaissance des structures industrielles se révèle de plus en plus nécessaire à nombre d'utilisateurs, aussi bien les pouvoirs publics pour proposer ou apprécier les résultats d'une politique industrielle, que les industriels eux-mêmes qui ont besoin pour leur gestion, d'informations économiques générales de plus en plus précises. Il est vrai, cependant, que le poids que nous avons dû accorder aux analyses économiques est trop important pour des études sur l'emploi, cela d'autant plus que cette importance a dû être accordée au détriment de l'emploi lui-même. Mais ces études sur l'emploi se situent en aval des études industrielles et en ont besoin. C'est en raison de l'insuffisance de telles études que nous avons dû faire ce travail, bien qu'étant mal placés pour cela. Il ne relève pas normalement des organismes spécialistes de l'emploi. Ces derniers sont cependant demandeurs, pour pouvoir effectuer convenablement leurs propres travaux. Ils espèrent qu'ils seront entendus par les organismes plus compétents qu'eux dans ces domaines.



Première partie

MODÈLE THÉORIQUE

D'ANALYSE DE BRANCHE

Cette première partie a une portée essentiellement théorique. Elle a pour but d'exposer une certaine conception de l'analyse d'une branche industrielle.

Le cadre conceptuel élaboré vise à mettre en évidence le jeu des contraintes que subit une firme lorsqu'elle exerce son activité dans une branche déterminée. Ce jeu de contraintes correspond à la valeur prise par un certain nombre de grandeurs caractéristiques qui, dans des études antérieures, se sont révélées être des variables agissant sur les conditions de fonctionnement des entreprises en général (Chapitre I).

A l'aide de ce cadre général, il devient alors possible de situer des branches les unes par rapport aux autres en repérant la position de chacune d'elles par rapport aux variables retenues. Cette démarche a été suivie pour l'industrie pharmaceutique. Elle constitue l'objet du chapitre II.



Chapitre I

LE CADRE CONCEPTUEL RETENU

Nous avons vu qu'une analyse statistique macro-économique des emplois et de leur évolution ne permet pas de répondre aux objectifs assignés aux prévisions d'emploi à moyen terme et que ces objectifs ne peuvent être atteints qu'à travers une prise en compte explicite de facteurs précis agissant sur les structures d'emploi et leur transformation.

I - PRINCIPES

Cette analyse doit se faire au niveau de la firme, car celle-ci est l'unité économique décisionnelle, c'est-à-dire le lieu où se forme la décision de l'offre d'emploi. Dès lors qu'on ne considère plus les emplois comme des éléments intrinsèques, isolés de leur contexte, mais qu'on les réintègre comme un facteur participant de façon étroite à l'ensemble du fonctionnement de la firme, les études des emplois ne peuvent être dissociées des études des firmes. Il faut pouvoir disposer d'un cadre conceptuel qui permette la mise en évidence des liaisons qui peuvent exister entre l'ensemble de la gestion des firmes et les emplois qui s'y trouvent. Il paraît plus exact, dans notre perspective, de parler d'une mise en évidence des répercussions, au niveau des emplois, des décisions prises en matière de gestion. L'analyse retenue doit pouvoir permettre d'expliquer ainsi plus les caractéristiques des structures d'emplois observées à un moment donné, que leur évolution.

Le cadre conceptuel qui doit traduire cette analyse doit être suffisamment général pour intégrer toutes les situations observables en un ensemble explicatif cohérent, c'est-à-dire qu'il exige que soit atteint un niveau de « théorisation » suffisant pour dégager des classifications et des typologies de comportement adaptés à nos besoins. Etant donné les perspectives assignées, un cadre conceptuel exprimant directement une analyse technico-sociale de la firme ne peut être retenue, principalement en raison des difficultés rencontrées dans son expression à un niveau agrégé. Il ne faut pas oublier, en effet, que le cadre de prévision

n'est pas la firme elle-même, mais que celle-ci n'apparaît que comme un élément de passage explicatif en vue d'une présentation plus large. Toutefois, le cadre retenu doit nécessairement reposer sur ce type d'analyse. Le problème est donc de trouver une expression d'une analyse technico-sociale de la firme mais qui serait théorisée à un niveau d'abstraction supérieur de façon à pouvoir dépasser dans son usage l'expression des seules firmes.

L'approche de la firme à travers la notion de fonction paraît particulièrement bien appropriée à ce type de présentation. Il est nécessaire de préciser que l'on entend par là, non pas une appréhension du type classique, telle qu'elle apparaît chez Taylor, mais qu'il s'agit d'une conception à la fois plus vaste et de sens différent.

La firme n'apparaît pas comme l'élément unitaire central de l'analyse. L'analyse est au contraire centrée sur ces fonctions elles-mêmes. Cette optique découle d'une prise en compte directe du produit et de la logique de sa production. Un produit, quel qu'il soit, bien physique ou service, nécessite de sa conception à sa distribution, la mise en œuvre d'une série d'opérations aussi bien matérielles qu'immatérielles qui constituent l'activité économique. Chacune d'elles, chaque élément ou étape du processus constitue l'objet d'une grande fonction. L'essentiel de notre point de vue est que la présence de ces fonctions est le seul élément stable sur lequel on puisse s'appuyer, c'est-à-dire le seul élément permanent. La façon dont elles vont pouvoir être assurées dépend de l'organisation de l'activité économique prise au sens large. Cette organisation peut être extrêmement variable dans le temps et l'espace.

La firme apparaît, à un moment donné, comme un groupement de fonctions qui peuvent être plus ou moins nombreuses et qui peuvent être assumées à un niveau plus ou moins élevé, c'est-à-dire que, selon les circonstances, elle peut choisir de se dessaisir de certaines fonctions (elle peut éventuellement en être dessaisie) au profit d'autres organismes agissant vis-à-vis d'elle comme prestataires de service. Le choix des fonctions directement assumées et la façon dont elles le sont, constituent en termes organisationnels, la traduction d'une politique de gestion. Cette politique est l'expression des objectifs que s'est assignée la firme dans un cadre économique pour le ou les produits qui sont à l'origine de son activité et un cadre technique social et politique qui correspond à la société dans laquelle elle se trouve : dans un milieu la firme se fixe des objectifs qu'elle pourra atteindre selon ses moyens. Milieu, objectifs, caractéristiques de la firme sont dans la réalité trois éléments étroitement imbriqués et interdépendants mais dont il importe de bien distinguer les apports respectifs.

La firme apparaît donc comme un système lui-même composé de sous-systèmes qui seraient les fonctions qui la composent, en ce sens que chacune de celles qui y sont présentes participe aux objectifs communs mais ont leur cohérence interne et leur vie propre ; leur espace, leurs objets, leur temps sont loin de se recouvrir.

- La production a son cycle de production,
- le financement son cycle de financement et de trésorerie,
- la commercialisation son cycle de vente,
- la recherche son cycle de recherche.

Chacun de ces cycles se réfère à un temps particulier mais aucun n'est indépendant de l'autre (1). Cette spécificité de la fonction qui justifie son isolement se répercute au niveau de la gestion en général et en particulier au niveau de la gestion du personnel. Les effectifs associés à chaque fonction ne peuvent être traités sur une même base. Certains d'entre eux, par exemple, contribuent essentiellement à la production du futur. Ils doivent donc être gérés comme des éléments de croissance s'apparentant plus à des investissements (2) qu'à des « intrants » associables à la production du moment. La firme ne peut donc plus être considérée comme un ensemble homogène, ayant un espace et un temps unique, qui de ce fait, pourrait faire l'objet d'une représentation simple, mais constitue un ensemble complexe qui nécessite une représentation élaborée.

La critique qui pourrait donc être faite de cette approche (3) ne tient pas si le sens qui lui est donné est bien compris. Loin d'être une résurgence d'une conception passée, elle permet d'intégrer l'ensemble des réflexions menées sur la firme ces dernières décennies. Elle permet en particulier, de constituer le cadre de contraintes à partir desquelles il devient possible de hiérarchiser les objectifs des firmes et donc de construire des modèles d'optimisation de leurs structures basées, par exemple, sur des modèles du type « espace de circulation ».

On peut alors s'interroger avec plus de précision, sur la signification de concepts tels que : entreprise, branche et évolutions sectorielles. La logique du processus économique dicte seule les différentes tâches qui sont à assurer. Celles-ci peuvent être assez facilement appréciées, mais la façon dont elles seront assumées l'est beaucoup moins. En particulier, la division des tâches entre les unités économiques (firmes ou administrations) évolue dans le temps et l'espace. Certaines tâches, autrefois séparées, peuvent être incluses par la suite, dans l'activité d'une firme alors qu'au contraire d'autres se détachent au profit d'activités économiques nouvelles ayant une existence autonome. L'interdépendance des fonctions ou leur indépendance, qui détermine la façon dont elles seront assumées, dérive de l'évolution des processus économiques, face à l'évolution des techniques, mais sous des contraintes sociales et juridiques qui ne sauraient être ignorées.

Les données statistiques, les analyses économiques à un niveau global sont essentiellement basées sur des appréciations extérieures des firmes. Ignorant le contenu réel de leur activité, elles ne peuvent donc pas saisir la signification réelle des chiffres avancés ou de leur évolution. On comprend mieux, dès lors, l'intérêt d'une telle approche en matière d'emploi. La firme qui n'est plus un ensemble homogène dont les caractéristiques, sous des données techniques, peuvent être aisément évaluées, est une somme de sous-systèmes dont la présence et la nature revêt une signification socio-technique particulière. Il n'y a

● ● ●
(1) M. Fustier « Dynamique de l'entreprise » Editions Hommes et Techniques-1967 - p. 169 et suivantes.
(2) C. David dans « le plan à moyen terme dans l'entreprise », Dunod. « La politique du personnel dans le cadre du plan à moyen terme de l'entreprise ». Collection de I.A.E. Paris - Paris 1970 p. 118 à 128.
(3) J. Lobstein : l'entreprise industrielle et ses systèmes. Sirey - Collection Administration des entreprises Paris 1969 - p. 10.

plus de raison de considérer à priori que les entreprises puissent avoir des structures d'emploi voisines, sauf s'il existe des contraintes qui limitent leurs possibilités d'action ou, si l'on préfère, leur liberté de choix. C'est à la mise en évidence du jeu de ces contraintes que l'on doit s'attacher, en particulier à travers leur action sur les fonctions retenues.

Les répercussions au niveau des emplois apparaissent alors plus clairement. On a vu (1) qu'en général, il était possible d'associer à chaque fonction une structure d'emploi particulière et que les différences de structures dépendent justement des caractéristiques technico-sociales des firmes. Expression de la gestion, le jeu des fonctions et la façon dont elles sont assumées permet la traduction en terme d'emploi des éléments de cette gestion

II - LES CONTRAINTES DU MILIEU

A un moment donné la firme se trouve dans une situation « objective » qui résulte du milieu sociologique, politique, économique, etc... dans laquelle elle se trouve et de l'état des techniques existantes.

Nous avons vu que la firme pouvait être considérée comme le siège de fonctions. Celles-ci prennent leur intérêt comme variables intermédiaires, à travers la notion de « fonctions stratégiques ». On peut dire d'une fonction qu'elle est stratégique, dès lors qu'elle apparaît comme un élément indispensable à la réussite des objectifs que s'assigne la firme. On peut également considérer la fonction stratégique comme une fonction qui doit être assumée à un niveau minimum, pour permettre à la firme de survivre dans un contexte déterminé. La nature de la fonction et l'ampleur avec laquelle elle doit être assumée varie selon ce milieu. Cet intermédiaire conduit à la notion de « taille critique » de la firme et permet de lui donner toute sa signification. Pour un milieu donné, la taille critique apparaît comme la dimension minimale que devra avoir une firme pour qu'elle puisse dégager un volume financier lui permettant de réaliser à un niveau suffisant, la ou les, fonctions stratégiques nécessaires à sa survie. Dans une deuxième approche elle apparaît comme le volume suffisant pour lui permettre d'atteindre ses objectifs. Il faut remarquer que cette notion fait référence à une capacité financière qui peut se traduire de différentes façons au niveau de sa matérialité (effectif, chiffre d'affaires).

Il est donc essentiel de commencer par pouvoir caractériser le milieu dans lequel opère la firme et dégager les liaisons qui peuvent exister entre ces caractéristiques et les fonctions. En effet, chaque fonction joue un rôle privilégié vis-à-vis de tel ou tel élément extérieur à la firme en matière de décision ou d'information par exemple. Les rôles attribués dépendant eux-mêmes de la logique de l'organisation adoptée.



(1) A. d'Iribarne - Revue économique.

Par souci de simplification, le milieu peut être ramené, pour un pays donné à la, ou les branches, dans lesquelles la firme a, son ou ses activités, ce qui a l'avantage de permettre un passage direct avec les concepts les plus couramment utilisés. Le problème est donc celui de caractériser une branche. Nous nous sommes limités, à ce stade, à la prise en compte d'éléments techniques et économiques, considérant que les aspects financiers relevaient plus de la firme. Nous avons retenu comme éléments caractéristiques, cinq variables qui nous étaient apparues au cours de recherches antérieures comme jouant un rôle primordial dans l'organisation des firmes. Ce sont :

- le ou les produits fabriqués,
- leurs marchés de commercialisation,
- les types de concurrence sur ces marchés,
- les modalités de fixation des prix dans la branche,
- les conditions de fabrication.

Chacune de ces variables est envisagée, à son tour, sous différents angles. Chacune de ces caractéristiques, prise sous un angle déterminé, concerne une ou plusieurs fonctions de l'entreprise qui deviennent privilégiées, en ce sens qu'elles jouent un rôle privilégié face à cette variable. Nous présenterons donc, chaque fois, la ou les, fonctions concernées par la variable, de façon à bien montrer comment s'opère la liaison entre la contrainte et la structure fonctionnelle des firmes. En effet, le fait qu'une fonction soit privilégiée se répercute au niveau de la place qu'elle tiendra dans l'organigramme d'une firme.

1 - LE PRODUIT

Un produit peut être caractérisé de différentes façons, nous avons retenu : les normes de fabrication, la destination, la technicité, la diversité et la durée de vie.

1-1. Les normes de fabrication : il s'agit de tolérances qui sont acceptées en matière de fabrication, c'est-à-dire des écarts qui peuvent exister pour une caractéristique prévue entre différents objets produits sans que ces objets soient considérés comme défectueux. Cette tolérance porte sur chaque qualité d'un produit : fidélité, justesse, fiabilité (1), etc... une qualité pouvant dépendre des normes exigées pour d'autres qualités. Par exemple, la fiabilité d'un produit est d'autant plus grande, toutes choses égales par ailleurs, que les normes de fabrication sont plus strictes.

Les normes de fabrication requises sont extrêmement variables selon les produits fabriqués. Elles dépendent des exigences de la clientèle ou du législateur.

● ● ●
(1) La fiabilité d'un produit correspond à sa capacité de fonctionner conformément aux prévisions avec une probabilité déterminée. Cette probabilité est de l'ordre de 99,99 % dans l'aéro-spatial.

Ainsi, au point de vue bactériologique, la loi n'autorise aucune déviation par rapport à la norme en ce qui concerne les produits alimentaires destinés à l'homme, elle est moins stricte pour les mêmes produits et du même point de vue pour les animaux. De même, si l'industrie aérospatiale exige une fiabilité quasi totale, les exigences de l'électronique « grand public », sont plus faibles, et celles de l'automobile encore plus faibles.

Plus les normes de fabrication sont strictes et plus la rigueur qui devra être mise dans la fabrication et le contrôle sera grande. Cette rigueur concerne l'ensemble du processus depuis la préparation jusqu'à la sortie. Elle entraîne la nécessité d'utiliser aussi bien en fabrication qu'en contrôle, un matériel qui sera d'autant plus perfectionné que les normes sont strictes. Or, la mise en œuvre d'un tel matériel a un coût qui croît rapidement. La rigueur de la norme affecte les fonctions de fabrication et contrôle. Outre, son incidence financière non négligeable, elle entraîne une limitation dans les possibilités « d'entrées » dans la mesure où une plus grande rigueur entraîne une plus grande « technicité » de production. Dans ce cas, il devient difficile de savoir produire.

La fonction « contrôle » a dans les cas où la norme est absolue, un rôle déterminant, puisqu'elle devra assurer la qualité du produit à 100 %.

1-2. **La technicité** d'un produit concerne les difficultés techniques qui seront rencontrées pour sa conception, plutôt que pour sa mise en œuvre. Un produit de haute technicité nécessite pour le concevoir des efforts de recherche prolongés, avec du personnel hautement qualifié et souvent en nombre important. D'une façon générale, elle se traduit par un coût en hommes, matériel et temps.

La technicité donne donc un rôle stratégique à la recherche, en ce sens qu'une firme se laissant distancer par un concurrent dans un domaine de haute technicité aura beaucoup de mal à le rattraper et risque de se voir évincer du marché. Inversement, une firme en avance pourra bénéficier d'un monopole de situation qui sera d'autant plus long que les efforts à faire pour sortir un produit équivalent seront grands.

1-3. **La diversification** : on entend par diversification la possibilité qui existe de lancer sur le marché, à partir d'un principe déterminé une série de produits qui se présentent comme autant de produits différents en ce sens qu'ils se créent une clientèle propre. La fonction concernée est la fonction « recherche développement » (on intégrera dans cette catégorie les services qui recherchent des types ou formes nouvelles en matière d'emballage). Son rôle sera d'autant plus grand que la diversification sera importante. En effet, dans ce cas la possession d'un principe ne suffit pas à s'assurer de la maîtrise du marché, il faut en plus se créer une « gamme » de produits qui couvre le marché.

1-4. **La durée de vie** : il s'agit du temps pendant lequel un produit peut être vendu sur un marché dans des conditions de rentabilité satisfaisantes. Cette durée de vie peut dépendre aussi bien d'une obsolescence du principe du produit que d'une obsolescence de sa forme. Cette distinction est importante

car les deux modalités d'obsolescence ne concernent pas les mêmes fonctions de l'entreprise. Une obsolescence du principe entraîne un effort nécessaire en recherche fondamentale alors qu'une obsolescence de la forme entraînera un effort plus développé en R et D (1). Généralement, le second aspect est d'autant plus courant que le produit est plus diversifié. Le premier aura par contre d'autant plus d'importance que la technicité sera élevée. En effet, cela signifie que les firmes devront être capables d'effectuer des recherches élevées et longues qui seront amorties sur une période courte, donc qui devront être entreprises suffisamment à l'avance, pour être exploitées au moment favorable. La fonction recherche devra, dans ce cas, posséder un bon service de prévision des évolutions techniques futures escomptées.

1-5. La destination : il s'agit d'une distinction classique basée sur la position de la clientèle dans le circuit économique. On distingue généralement le consommateur final des consommateurs intermédiaires. Il y a de même, des produits destinés à la consommation finale et d'autres, à la consommation intermédiaire. Il s'agit bien de destination en ce sens qu'un même produit peut avoir des destinations différentes. Les produits intermédiaires peuvent être finis, l'essentiel est qu'ils interviennent comme des « intrants » pour d'autres activités productives aussi bien industrielles que de prestations de service.

La destination du produit se répercute au niveau des services commerciaux, en raison de différences dans le comportement du consommateur final ou intermédiaire, de différences dans les modalités de distribution des produits (formes et nature des circuits de distribution) enfin dans la nature des produits eux-mêmes qui ont souvent des caractéristiques différentes.

2 - LE MARCHE

C'est le lieu où la firme commercialise son produit. En ce qui concerne la firme, il est envisagé par rapport au comportement de la demande. Les caractéristiques retenues concernent sa stabilité (essentiellement conjoncturelle) et sa mouvance liée aux possibilités de substitution.

2-1. La stabilité

Les fluctuations conjoncturelles ou saisonnières posent à la firme un problème de détermination du volume de production approprié, ou plus souvent d'adaptation de la production. La firme va pouvoir se trouver en face de deux stratégies possibles : soit chercher à optimiser sa production dans le temps, pour faire face aux fluctuations par le jeu des stockages, modification des horaires et des effectifs, elle admet alors la loi du marché, soit au contraire, chercher à maîtriser le marché en tendant à atténuer les fluctuations par des mesures appropriées en faveur de ses produits (en faisant de la publicité par exemple).

Dans tous les cas, les fluctuations de la demande engendrent un besoin en service de prévision. Elles demandent en plus un service commercial (publicité,

● ● ●
(1) Recherche et Développement.

vente...) particulièrement efficace si la firme cherche à lutter contre son marché. On peut constater facilement que les besoins de prévision seront d'autant plus grands que « l'adaptabilité » de la production est difficile et que les possibilités de stockage sont, soit limitées par la nature du produit, soit onéreuses.

2-2. La substituabilité

C'est la possibilité qu'a un produit de prendre la place d'un autre produit en ce sens qu'il procurera au client un service qui est équivalent, dans les conditions fixées, aux services que rend le produit initial.

Une grande substituabilité entre produits entraîne une instabilité potentielle du marché, qui peut être conjoncturelle si les produits en concurrence peuvent coexister et s'ils se contentent de lutter pour la conquête d'une part plus ou moins grande du marché. Elle peut entraîner, au contraire, une réduction de la durée de vie si la substitution opérée est définitive. La substituabilité peut provenir de produits « étrangers » à la famille considérée (produits synthétiques remplaçant des métaux), ou de produits de la même famille. Elle découle alors de la différenciation des produits.

La substituabilité concerne essentiellement les fonctions marketing et études. La première doit être capable de déceler le plus tôt possible les tendances d'évolution de la demande ou l'apparition de produits concurrents devant être « contrés ». Ce service doit être étroitement branché avec les études (en R et D) qui doivent pouvoir rapidement proposer un produit approprié.

Les fluctuations de la demande et la substituabilité, combinées, peuvent entraîner un marché parfaitement mouvant qui demande à la firme une adaptabilité extrêmement grande. Cette adaptabilité condition primordiale de maintien sur le marché peut poser des problèmes d'autant plus ardues que, par ailleurs, il existe des rigidités (temps de recherche, processus de production) avec lesquels il faut compter.

3 - LA CONCURRENCE

On a trop tendance à ne prendre en considération, en matière de théorie de la concurrence, que la concurrence par les prix. On sait cependant que d'autres modes (en particulier par la qualité et la publicité) peuvent être un élément caractéristique de certains types de marchés.

La concurrence par les prix implique que le consommateur est essentiellement sensibilisé aux questions de prix. Elle suppose généralement que les produits ne sont pas différenciés. Les questions de prix de revient sont donc déterminantes. Elles le sont d'autant plus que l'élasticité des prix est élevée, car une baisse entraîne un déplacement important de la demande. La fonction concernée est donc, dans ce cas, la fonction direction qui devra lutter au mieux pour obtenir le prix de revient le plus bas.

La concurrence par la qualité (1) suppose que la clientèle peut préférer un produit plus cher s'il présente un certain nombre de caractéristiques le rendant susceptible de fournir un meilleur service qu'un produit moins cher. Dans ce cas, contrairement au précédent, la recherche d'un prix de revient le plus bas possible n'est plus essentiel et peut même devenir une erreur si elle se couple avec une baisse des qualités du produit. Le choix pourra porter de préférence sur une amélioration des normes de fabrication, et le contrôle joue alors un rôle dominant comme on a pu le voir précédemment.

La concurrence par la publicité opère une différenciation des produits au niveau mental de la clientèle. La publicité peut opérer sur ce type de marché des déplacements importants de demande, sans que les caractéristiques essentielles des produits fabriqués soient modifiées.

Un marché où la publicité a une forte action conduira souvent à une différenciation des produits telle que nous l'avons vu, et les fonctions Marketing et Recherche et Développement deviennent déterminantes.

4 - LA FORMATION DU PRIX

La théorie de concurrence pure et parfaite suppose que la firme n'a pas la maîtrise des prix de vente. Ceux-ci lui échappent totalement puisqu'ils se forment sur le marché par la confrontation de l'offre et de la demande. Le prix est donc une donnée et l'entreprise devra prendre des politiques d'adaptation appropriées.

Mais toutes les théories de la concurrence montrent qu'il existe des séries de types de marché sur lesquelles la firme peut avoir une maîtrise plus ou moins grande des prix de vente (polypole, oligopole, monopole bilatéraux ou non). Dans tous les cas, les prix fixés dépendent des capacités de négociation des firmes à partir de leur prix de revient. Dans cette perspective, la fonction de direction prend d'autant plus d'importance qu'elle doit créer les instruments qui lui permettent de mener à bien ces négociations (bonne connaissance des concurrents, du marché) ce qui implique la mise en place d'un système d'information particulièrement adapté de la part de la direction générale.

Ce pouvoir de négociation peut se concevoir aussi bien par rapport aux instances administratives ou politiques (rentes de situation, prix fixés autoritairement) que par rapport à d'autres firmes. Dès lors que le prix de vente peut être fixé à partir du prix de revient celui-ci n'apparaît plus comme un élément déterminant et les coûts de fabrication jouent un rôle moins important.

● ● ●
(1) Réelle ou Imaginaire.

5 - LA FABRICATION

Les processus de fabrication peuvent être caractérisés par leur technicité, leur forme, le volume des investissements nécessaires, l'ampleur des économies d'échelle. Ces caractéristiques agissent sur la fabrication et la longueur des séries produites.

5-1. La technicité

Il s'agit des difficultés que rencontrent les firmes pour mettre en œuvre la fabrication d'un produit donné. Elle peut demander un « savoir-faire » particulier (know how). La technicité limite fortement l'entrée dans une branche et donc la concurrence possible. Elle permet un développement des firmes qui œuvrent déjà dans la branche, ou dans des branches voisines mais dont les techniques seraient transférables.

5-2. La forme du processus et la longueur des séries :

On peut distinguer en gros, les processus de production à la pièce, ou à l'unité, en classant dans cette catégorie la fabrication des prototypes ; les processus de production en série (qui peuvent être moins longues) ou en continu (avec ou sans diversification).

Chaque type de processus a une répercussion sur l'ensemble des fonctions : préparation, fabrication, entretien. Les processus de production à la pièce demandent généralement peu de préparation de travail étant donné la forme artisanale de la production. Les processus en séries demandent au contraire une préparation importante, en effet ce type de production permet la mise en place de « chaînes » de fabrication à cadence élevée et fortement mécanisées mais qui de ce fait, nécessitent un approvisionnement correct calculé à l'avance de façon à maintenir au mieux un plan de charge constant. Ce problème de préparation est d'autant plus important que les produits fabriqués sur une même chaîne peuvent être diversifiés (1) .

Une mauvaise préparation entraîne soit des accumulations de stocks, soit des manques de production et grèvent lourdement les prix de revient. Cela est d'autant plus vrai que les chaînes sont intégrées, ce qui entraîne une réduction dans la souplesse de fonctionnement des processus et des procédés cumulatifs de déséquilibre et blocage.

Les processus en continu ne posent en général guère de problèmes de préparation sauf lorsque la production est diversifiée. Cependant, comme dans le cas précédent, pour les productions en série, la rentabilité du processus dépend étroitement d'une production régulière. Les arrêts, quel qu'en soit l'origine coûtent cher. Il en résulte des besoins particuliers en personnel de dépannage particulièrement compétent.



(1) Sur le rôle du processus de production sur les fonctions, Cf. Revue économique op. cit.

CADRE CONCEPTUEL DE CLASSIFICATION DE BRANCHES

Critères	Caractéristiques des critères	Fonctions concernées	Modalités d'action
Produit	Normes	Contrôle fabrication	Rigueur du contrôle fonction des normes exigées. Normes les plus strictes pour les produits à usage humain
	Technicité	Recherche fondamentale	Rôle de la recherche et coûts de la recherche d'autant plus élevés que la technicité est grande
	Diversification	Recherche, développement	Rôle de la R et D d'autant plus importants que la diversification des produits vendus est grande
	Durée de vie	Recherche fondamentale R et D	Ces fonctions sont d'autant plus concernées que la durée de vie du produit est courte. Elles sont concernées différemment selon que l'obsolescence est due à une progression des connaissances de base ou à leurs applications
	Destination	Commercial	Les produits destinés au consommateur final demandent un service commercial plus étoffé
Marché	Stabilité conjoncturelle	Prévision publicité	Service de prévision de vente d'autant plus compétent que les variations conjoncturelles sont fortes. Publicité concernée en cas de volonté de lutte contre la conjoncture
	Substitualité	Marketing	Le marketing devra d'autant mieux prévoir les <i>tendances</i> d'évolution des marchés que ceux-ci seront mouvants
Concurrence	Par les prix	Direction générale	Le prix de revient doit être le plus bas possible
	Par la qualité	Fabrication contrôle	La qualité prime sur les prix. Les techniques de production doivent être plus élaborées. Le contrôle plus rigoureux
	Par la publicité	Publicité	Rôle déterminant du service de publicité et démarche

Critères	Caractéristiques des critères	Fonctions concernées	Modalités d'action
Fixation des prix	Par le marché	Direction générale, méthode	L'entreprise est dominée par le marché et doit donc s'adapter à ses contraintes. Les efforts doivent porter sur le prix de revient
	A partir du prix de revient	Direction générale	Les efforts sur le prix de revient peuvent être limités en profit d'actions dans d'autres domaines
Fabrication	Technicité	Fabrication	Une technicité élevée implique une bonne connaissance des procédés de fabrication et limite les possibilités d'entrée dans la branche
	Processus	Fabrication Préparation Entretien	Les processus peuvent être à la pièce, en série ou en continu. Agissent selon les cas sur la préparation du travail et l'entretien
	Economies d'échelle	Fabrication	La longueur des séries et la taille de l'unité de production agissent sur le prix de revient en fonction des économies d'échelle possibles
	Volume des investissements	Financement Entretien	Un volume d'investissement élevé nécessite une capacité financière suffisante. Il entraîne l'usage de matériel important donc des besoins en entretien élevés

5-3. Les investissements

L'investissement nécessaire pour mettre en œuvre la fabrication d'un produit de façon compétitive varie considérablement. Son volume détermine celui des capitaux qui doivent être disponibles pour se lancer sur le marché. Plus ce volume est grand et plus la possibilité d'entrée dans la branche sera limitée. A la limite, seules quelques firmes ayant de très grosses capacités financières pourront faire face aux investissements nécessaires.

5-4. Les économies d'échelles :

Une économie d'échelle existe quand l'accroissement des dimensions de moyens de production entraîne une baisse du coût unitaire du produit fabriqué. Lorsque

les économies d'échelles sont importantes les unités de production les plus grosses possèdent un avantage qui peut être déterminant au point d'entraîner une disparition des unités les plus petites. Cette situation est d'autant plus vraie que la concurrence sur le marché des produits fabriqués s'effectue par les prix et que, nous l'avons vu, l'élasticité de la demande par rapport aux prix est forte. Dans le cas où l'accroissement de la taille unitaire des moyens de production entraîne des investissements importants le problème précédent se retrouve.

6 - Le jeu des variables, tel qu'il vient d'être présenté, peut faire l'objet de deux types de critiques. On peut reprocher au schéma proposé d'être beaucoup trop simple (voire simpliste) pour pouvoir représenter la complexité du réel. On peut inversement lui reprocher de s'appuyer sur des variables difficilement quantifiables.

Ces deux critiques peuvent se renvoyer dos à dos. Les concepts utilisés ont été volontairement simplifiés de façon à éviter justement un trop grand décalage entre une analyse théorique et une application qui ne pourrait avoir lieu, faute d'informations suffisamment nombreuses et suffisamment fines. Ces variables ont été choisies de telle sorte qu'un essai de quantification puisse être entrepris rapidement, moyennant un effort limité dans la collecte de l'information.

Pendant, même dans sa forme actuelle, cette analyse peut être utile :

a) Elle permet un passage direct de la macro économie à la micro économie, montrant comment peut se constituer au niveau global, une situation qui résulte de combinaisons de comportements au niveau individuel (1).

b) Elle esquisse une théorie de la firme montrant l'interdépendance entre le calcul de l'entrepreneur et l'environnement. La politique d'une firme correspond à des choix opérés entre différentes possibilités, mais ces choix ne sont pas libres et conduisent à des situations plus ou moins fragiles. Elle rend possible la conception de modèles d'optimisation, sous contraintes, en avenir incertain car elle permet en particulier, de dégager une hiérarchie des variables, ce qui constitue un préalable à la construction de tout modèle de ce type. Elle permet de même de comprendre pourquoi des firmes ayant des activités semblables peuvent présenter des types d'organisation différents sans que cela implique pour certaines d'entre elles des gestions plus mauvaises.

c) Elle permet d'aborder certains problèmes relatifs au comportement des entreprises en matière de gestion du personnel et donc d'éclairer sous une certaine forme quelques aspects du fonctionnement du marché du travail (2).

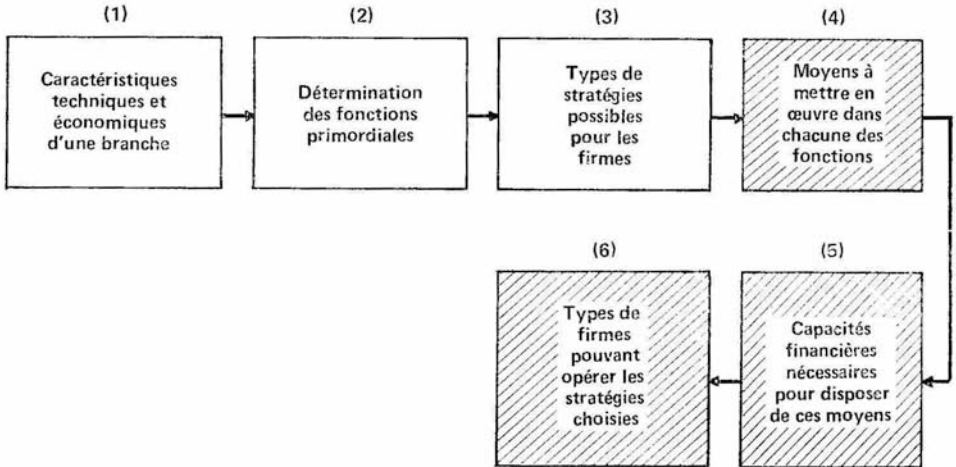
Mais ce qui nous intéresse le plus ici est l'apport de ce type d'analyse à la constitution de typologies de branches.

● ● ●
(1) Un des objectifs de la recherche était bien de tester la validité de cette hypothèse.

(2) Les liaisons entre l'analyse de la firme et ces problèmes sont développés avec plus de précision dans une thèse à paraître.

6-1. A un moment donné la façon dont les caractéristiques d'une branche conduisent à déterminer celles des entreprises, peut être résumée par le schéma suivant :

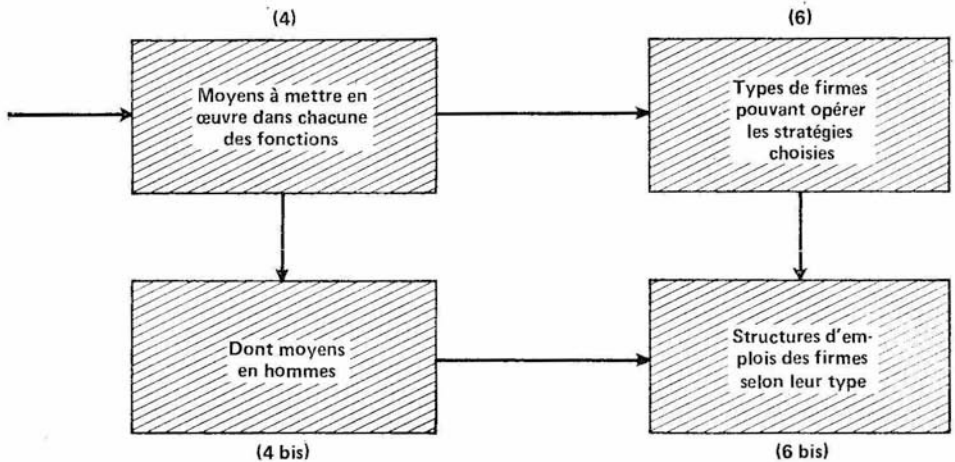
SCHEMA I



Ce schéma général de base se complète en fonction des besoins. Pour déterminer les conditions minimales qu'une firme doit satisfaire pour survivre dans la branche il suffit de considérer au stade (2) les fonctions qui doivent nécessairement être assumées. Le stade (3) n'a plus de sens. Le stade (4) doit déterminer les moyens minimum à mettre en œuvre pour assumer ces fonctions. On aboutit ainsi aux caractéristiques minimales des firmes pouvant exercer leur activité dans la branche.

De même, la détermination des structures d'emploi des différents types de firmes peut s'établir à partir des stades (4) et (6).

SCHEMA II

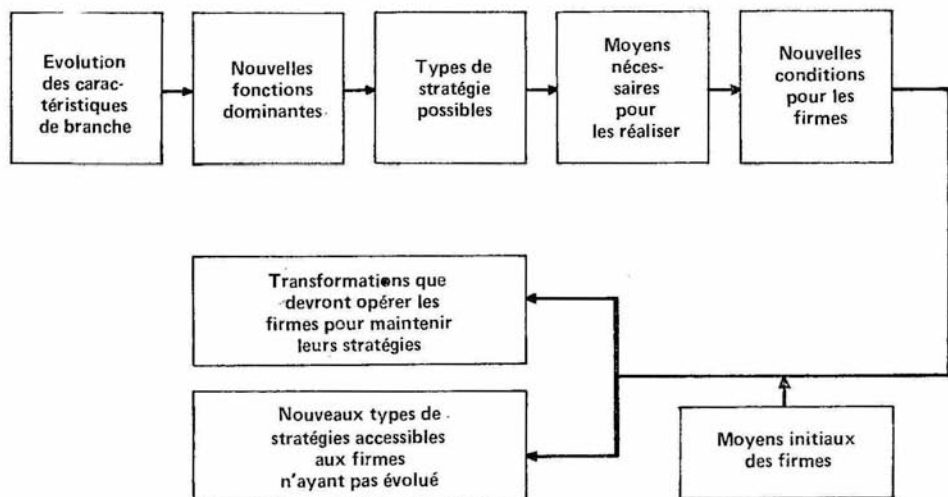


6-2. L'analyse dynamique, c'est-à-dire la transformation de la population des entreprises d'une branche par suite de la transformation des caractéristiques de cette branche, peut à son tour être présentée.

On peut repartir du schéma I qui donne les types de stratégies accessibles aux firmes ayant des caractéristiques déterminées, pour un contexte donné. Une transformation de ce contexte va entraîner une modification des moyens nécessaires pour réaliser les stratégies définies précédemment. On obtient ainsi le schéma III qui peut être utilisé de différentes façons. Il donne :

- a) les caractéristiques minimales que devront avoir les firmes pour vivre dans les nouvelles conditions (au contraire, partant d'une situation initiale il permet de connaître les firmes qui seront condamnées à évoluer ou à disparaître),
- b) les nouvelles caractéristiques que devront avoir les firmes pour pouvoir maintenir leurs stratégies initiales,
- c) les nouvelles stratégies (généralement plus limitées) auxquelles pourront accéder les firmes qui n'évolueraient pas dans la période.

SCHÉMA III



Le même schéma peut s'appliquer aux transformations des structures d'emploi en partant du schéma II. La modification des moyens nécessaires fournit également les nouveaux moyens en hommes. On obtiendra les nouveaux moyens en hommes pour maintenir les stratégies suivies. Mais on obtient également ce que deviendront les firmes qui, dans cette nouvelle perspective, ne compteraient pas faire évoluer ces moyens. C'est un exemple de ce type d'analyse que nous allons essayer de présenter avec l'étude de l'évolution de l'industrie pharmaceutique entre 1965 et 1969.



Chapitre II

APPLICATION A L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Le schéma d'analyse précédent peut s'appliquer à l'industrie pharmaceutique. Il permet de caractériser cette branche et ainsi de la situer par rapport aux autres branches. Pour simplifier, on admettra qu'il la caractérise au début de la période prise en compte, c'est-à-dire en 1965.

Les contraintes de branche étant ainsi mises en évidence, il devient possible de montrer diverses stratégies accessibles aux laboratoires sous certaines conditions. Nous verrons enfin comment ces contraintes ont évolué entre 1965 et 1969 et comment ces modifications se sont répercutées au niveau des firmes. Nous disposerons ainsi d'un schéma théorique qui devrait permettre d'expliquer correctement les structures réelles de la branche et l'évolution de ces structures entre 1965 et 1969.

1 - LES CARACTERISTIQUES DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE (1)

Nous avons procédé à une distinction en deux groupes qui d'un point de vue économique présentent des caractéristiques bien distinctes mais qui recoupent mal les produits classés selon des familles traditionnelles. Le premier correspond à ce que nous appellerons des produits pharmaceutiques classiques ou « produits fins ». Il représente bien, à notre sens, l'industrie pharmaceutique classique, telle qu'elle a pu se développer jusqu'à ces dernières années. Cette industrie est en voie de disparition. Le deuxième groupe correspond à l'ensemble des produits de synthèse (hormones, antibiotiques, vitamines...) mais la liste présentée n'est pas limitative. Elle ne constitue, à nos yeux, qu'un exemple illustrant les tendances rencontrées dans l'industrie pharmaceutique moderne qui, de plus



(1) Nous rappelons que seule est prise en compte la « fabrication de spécialités pharmaceutiques » branche I.N.S.E.E. 359.3.

en plus, apparaît comme une étape de « transformation » de produits chimiques. La combinaison de ces caractéristiques nouvelles, avec l'ensemble des caractéristiques permanentes issues des conditions du marché, donne le nouveau visage de cette industrie. Ces deux groupes ont cependant en commun deux caractéristiques importantes qui font à nos yeux la spécificité de la branche pharmacie : la technicité du produit et la rigueur du contrôle.

La rigueur du contrôle résulte directement de la destination des produits : l'absorption par l'homme. Le contrôle doit être rigoureux et s'effectue à tous les stades. Il porte sur les matières premières qui subissent des tests d'identité et des analyses complètes, sur les produits en cours de fabrication et sur les produits finis (par échantillonnage sur « lots »).

Les produits doivent être rigoureusement conformes aux formules déposées dans les dossiers de visas. Il s'agit de contrôle aussi bien physio-chimiques que biologiques ou de stabilité dans le temps. Les tests de contrôle sont eux-mêmes codifiés dans les dossiers. La technicité du contrôle est donc élevée. En effet, les méthodes de contrôle doivent être régulièrement remises au point avec l'apparition de nouveaux produits. Elles doivent être à la fois rigoureuses et suffisamment rapides pour ne pas bloquer la production. Une part non négligeable des recherches entreprises par les laboratoires porte sur les recherches de nouvelles méthodes de contrôle. En France, en 1968, ces recherches ont absorbé en moyenne quelque 11 % du personnel de recherche et dépassent souvent 15 % (1).

La « technicité » des produits pharmaceutiques est élevée : l'innovation au sens complet du terme, c'est-à-dire la mise au point de substances nouvelles, est le fruit d'un processus lent, aléatoire et onéreux. La lenteur et le coût s'expliquent aisément par la succession des phases et le nombre de spécialités qui interviennent normalement au cours du développement d'une recherche, tout autant que par le matériel nécessaire aux chercheurs (2). Une présentation succincte des différentes étapes de ce processus suffit pour s'en rendre compte.

La recherche de nouvelles substances thérapeutiques implique :

— Une mise à jour de substances nouvelles, soit à partir d'extraction de principes actifs de plantes ou d'animaux, soit par intervention de nouvelles structures chimiques de base (nouvelles molécules).

Puis l'établissement de leur identité exacte. Ces opérations s'appuient sur une documentation bien équipée.



(1) Sodic « La genèse de l'innovation dans l'industrie pharmaceutique selon les caractéristiques des Etablissements ». Tableau page 97.

(2) Source enquête D.G.R.S.T. 1965.

	Dépenses en capital	Dépenses courantes	Charges sociales et salaires
Pharmacie	12,3 %	87,7	62 % (des dépenses courantes)
Chimie	10,8 %	89,2	65 % (des dépenses courantes)

— Les essais pharmacologiques testent sur les animaux les produits nouveaux pour déterminer leur efficacité thérapeutique. Sous leur forme la plus complète, ils combinent des essais systématiques d'un produit dans des domaines très variés et des produits différents dans des domaines particuliers (essais orientés). Il est opéré en effet une première sélection de principes actifs (produits dits « têtes de série ») à partir desquels sont développées des familles qui subissent les essais orientés.

— Les essais de toxicité et des propriétés tératogènes : il s'agit de déterminer les doses mortelles (y compris à long terme), les doses utilisables pour l'expérimentation (essais thérapeutiques), et les répercussions génétiques. Cette sélection pharmaco-dynamique exige l'intervention de nombreuses spécialités.

— Une mise en forme pharmaceutique : choix du support du médicament et de sa forme d'administration.

— Des expérimentations cliniques ou essais sur l'homme. Avec comme étapes : une expérimentation d'orientation (tolérance, etc...), une expérimentation limitée (doses optimales, compatibilité avec d'autres produits), une expérimentation clinique étendue.

(Nous ne faisons pas intervenir ici l'autorisation de mise sur le marché qui relève du domaine juridique et sur laquelle nous reviendrons).

Les résultats sont aléatoires en ce sens qu'il faut tester de nombreux produits, pour en obtenir un, commercialisable. Un laboratoire estime qu'entre 1939 et 1968 il lui a fallu étudier 1 000 produits pour en commercialiser 3. On estime qu'aux U.S.A. il faut étudier en moyenne 3 500 substances par nouveau médicament.

Selon J. Deltour (1), il faut 2 à 3 000 molécules de synthèses passées au criblage pharmaceutique et biologique systématique pour sélectionner une cinquantaine de produits étudiés en détail en pharmacologie, se réduisant à une douzaine de drogues essayées en clinique pour obtenir un ou deux médicaments utilisables en thérapeutique.

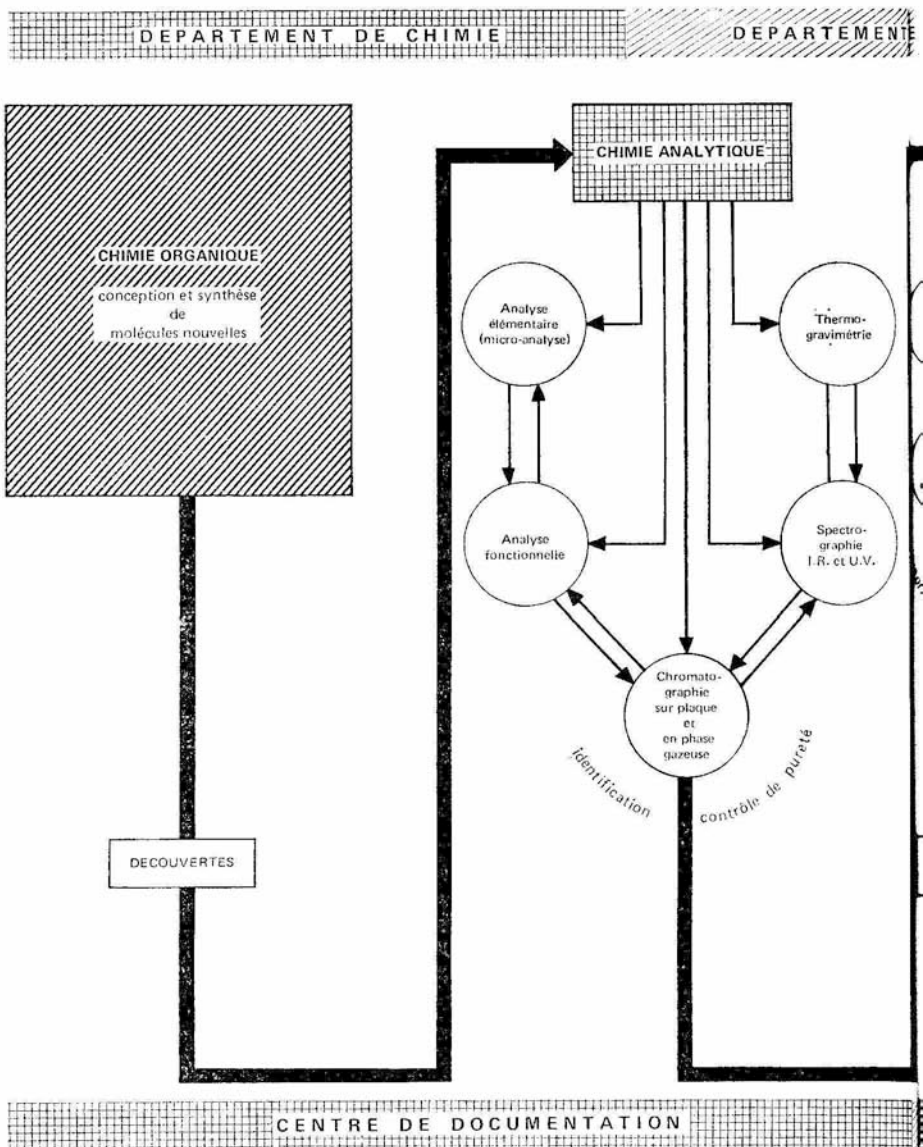
E. Barral (2) cite le cas d'un antibiotique dont la mise au point sous forme de médicament a exigé « l'analyse par 55 chercheurs pendant deux ans et demi, de 6 000 échantillons de terre. Sur 100 000 cultures réalisées, 76 échantillons avaient un effet antibiotique et un seul est devenu médicament ». Il cite de même une étude de J. Balog et P. de Haen qui estiment à plus de 20 millions de francs le coût de découverte d'une nouvelle substance thérapeutique en 1964 aux U.S.A. (3).

(1) J. Deltour : « Tendances actuelles et futures de la recherche pharmaceutique », Produits et problèmes pharmaceutiques janvier 1968 p. 67. Cite par Etude Sodis « La genèse de l'innovation dans l'industrie pharmaceutique selon les caractéristiques des établissements » p. 102.

(2) E. Barral : Analyse structurelle de l'Industrie pharmaceutique en France.

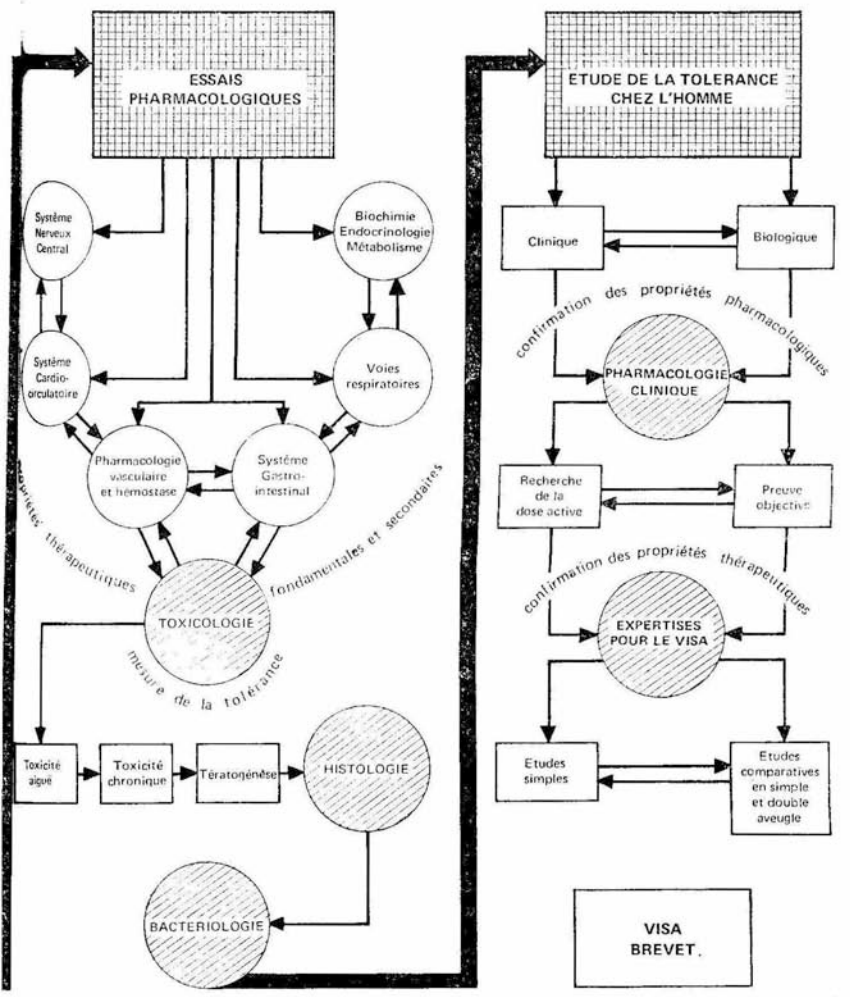
(3) On estime qu'aux Etats-Unis le coût moyen des travaux et expertises pour les contraceptifs chimiques s'élève actuellement à 18,3 millions de dollars. (Le Monde - 17 septembre 1970).

LE CHEMINEMENT D'UNE MOLECULE A T



A TRAVERS LE CENTRE DE RECHERCHE

TOXICOLOGIE DEPARTAMENT DES ETUDES CLINIQUES



Source : Laboratoires Servier : « L'organisation de recherche des laboratoires Servier » p. 14 et p. 15

1-1. Caractéristiques d'une industrie pharmaceutique traditionnelle.

Cette industrie produit des spécialités extrêmement diversifiées. En 1967 on comptait en France 3 000 produits sur 8 500 présentations médicales (1). Soit 80 produits par spécialité médicale et si l'on considère qu'il existe 500 maladies (2), 6 produits par maladie mais aussi 17 présentations. Une analyse de produits pharmaceutiques ne peut pas être correctement menée s'il n'est pas précisé avant toute chose ce que l'on entend par « nouveau médicament ». Sont classés comme tels :

— des médicaments qui sont de nouveaux principes actifs, c'est-à-dire de nouveaux agents chimiques particuliers, non connus antérieurement, du moins pour leur activité thérapeutique.

— des associations (ou mélanges) de principes actifs, existants, c'est-à-dire des produits comprenant plus d'un principe actif et qui combinent ces principes selon une forme nouvelle.

— des formes nouvelles d'administration, nouvelles formes galéniques, par exemple : la mise sous forme d'ampoules buvables ou de suppositoires d'un produit jusque là disponible sous forme injectable.

L'utilité de ce nombre élevé de médicaments est l'objet de controverses passionnées. Sont mis en cause, non pas les nouveaux principes actifs qui constituent bien des « innovations » au sens complet du terme, mais les nouvelles formes thérapeutiques et surtout les nouveaux mélanges de principes actifs qui sont souvent présentés comme ayant un but essentiellement commercial. Notre propos n'est pas d'entrer dans cette controverse, mais de partir d'un état de faits qui caractérise la branche, et d'en analyser les répercussions économiques. Nous allons voir qu'elles sont grandes (3).

Si l'on considère les « médicaments nouveaux » commercialisés aux U.S.A. entre 1958 et 1967 sur un nombre de 2 787 :

- 311 étaient de nouveaux principes actifs ;
- 380 des produits constituant des répliques des précédents ;
- 1 440 des produits combinant divers principes actifs déjà existants ;
- 656 de nouvelles formes d'administration.

Les nouveaux principes actifs n'ont donc constitué que 11 % des médicaments nouveaux (4). A un même produit de base correspond donc un nombre élevé de formes commerciales qui sont considérées comme des formes spécifiques.

Si l'on considère que les principes nouveaux correspondent seuls à une recherche fondamentale, on peut constater le rôle déterminant joué ici par la

● ● ●
(1) Source : chambre syndicale industrie pharmaceutique.

(2) Classification décimale des maladies utilisées par la F.N.O.S.S.

(3) L'intérêt de la démarche suivie est cependant de bien montrer que cette situation s'explique très logiquement dans un système bien précis, mais que d'autres situations pourraient très bien se concevoir avec d'autres systèmes.

(4) Source : P. de Haen « Drug et Cosmétique Industry » 1968 - 102 n° 3. Cité par la Sodip op cité p. 5.

« recherche développement ». En effet, un principe donne naissance à un nombre élevé de formes commerciales qui apparaissent comme parfaitement concurrentielles du produit initial, c'est-à-dire comme susceptibles de le supplanter sur le marché. La maîtrise de la découverte initiale n'est donc pas une garantie de la maîtrise du marché.

Cette diversité des produits a une répercussion sur leur durée de vie. Actuellement, la durée de vie moyenne d'un médicament en France est de l'ordre de 15 ans. 50 % des médicaments existant en 1967 avaient été mis au point depuis 1950 et 7 médicaments sur 10 utilisés avaient moins de 10 ans (1). On peut constater d'autre part que si les médicaments changent, leur nombre reste stable. Cela signifie donc que toute variété nouvelle impose en fait une sortie correspondante. C'est-à-dire que tout accroissement de vitesse de sortie des produits entraîne un accroissement de leur obsolescence et donc une réduction de leur durée de vie. Compte tenu de la structure de ce qu'on appelle les médicaments nouveaux, la concurrence qui s'opère sur les marchés s'opère plus sur les formes que sur les principes. Dès lors, la Recherche Développement acquiert une importance plus grande, car la présentation de nouveaux produits devient une condition vitale de survie.

Les marchés présentent dans la majorité des cas une grande stabilité conjoncturelle (2) et donc les prévisions de ce point de vue présentent peu d'intérêt. Par contre, les marchés présentent une très grande substituabilité entre produits qui résulte de la situation décrite précédemment (3).

Les services marketing auront donc un rôle important. Ils doivent être suffisamment développés et compétents pour anticiper sur ces modifications, de façon à guider, soit le service Recherche Développement pour qu'il mette au point un produit « opportun », soit les services Commerciaux et Publicité pour qu'ils mettent sur pied des campagnes appropriées.

La concurrence s'opère peu par les prix. Cela résulte simplement de la situation particulière des produits : le prix de vente intéresse peu le médecin qui prescrit et le consommateur qui n'en supporte qu'une faible charge (4). La « qualité » joue un rôle non négligeable mais n'apparaît pas comme un élément déterminant en ce sens que l'aspect purement thérapeutique n'intervient pas comme seul déterminant de la prescription médicale. Par contre, le rôle joué par la publicité est incontestable. Le mot publicité est conçu ici dans un sens large, c'est-à-dire qu'il comprend l'action des visiteurs médicaux (5). Cette affirmation peut

● ● ●
(1) Source : Chambre Syndicale.

(2) Il y a des exceptions pour les produits dont la consommation est liée à des phénomènes météorologiques (rhume) ou à des phénomènes épidémiques (grippes...).

(3) Cette substituabilité s'opère normalement entre produits destinés à une même maladie, soit en moyenne entre quelques 17 présentations et non entre 8 500. En fait pour un grand nombre de produits il y a 6 à 7 présentations.

(4) Il semble bien qu'en ce domaine intervient un effet « pervers » bien connu en économie en ce qui concerne les produits dits « de luxe » et qui fait que les produits bon marché sont considérés avec une certaine défaveur, voire une certaine hostilité.

(5) La profession préfère utiliser le terme « d'information médicale ».

être aisément vérifiée en analysant les chiffres d'affaires réalisés par différents visiteurs médicaux d'un secteur à l'autre pour un même produit (en effectuant les corrections appropriées pour rendre les comparaisons possibles) ou par deux visiteurs successifs pour un même produit, dans un même secteur.

L'ensemble de la fonction « Publicité - Visite Médicale » a donc ici un rôle déterminant. En cas de défaillance la survie de la firme risque d'être en danger.

La formation des prix s'opère à partir du prix de revient. Il n'est pas de notre propos d'entrer dans les détails. Nous ne nous intéressons qu'aux « spécialités pharmaceutiques ». Les prix sont régis par les arrêtés du 5 avril 1968, 25 538 du 18 avril 1968 et 25 589 du 4 septembre 1968 (1). Ces prix, en ce qui concerne les nouveaux produits sont établis à partir des données réelles fournies par les comptabilités de chaque entreprise. Les prix limites de vente hors taxe tiennent compte des éléments suivants :

- coûts des composants et articles de conditionnement ;
- coût de main-d'œuvre directe ;
- frais de fabrication et de contrôle ;
- frais commerciaux, administratifs et financiers ;
- redevances ;
- frais de recherche (2) ;
- rémunération des fonds propres ;
- marge bénéficiaire (2).

Compte tenu du fait que la concurrence s'opère peu par les prix et qu'un abaissement du prix de revient n'apporte guère d'amélioration de la marge bénéficiaire, il apparaît que les laboratoires ont moins intérêt à améliorer leur prix de revient qu'à accroître le volume de leur vente. Comme ce volume est directement lié à la publicité dont les dépenses sont prises en compte pour l'établissement du prix de vente on ne voit pas pourquoi ceux-ci limiteraient leur publicité. Cela est d'autant plus vrai que les recherches étant essentiellement financées sur fonds propres (3) les possibilités de recherches sont donc étroitement liées au volume des ventes.

La définition de la fabrication est souvent ambiguë. En effet on considère souvent la fabrication du médicament lui-même sans prendre en compte celle des produits intermédiaires. Or cette fabrication est souvent intégrée dans notre raisonnement car elle entraîne une différence de situation importante.



(1) Ils régissent respectivement : les spécialités remboursables aux assurés sociaux - les spécialités faisant de la publicité directe auprès du public, les spécialités médicales non remboursables.

(2) Ce cadre de prix remplace l'ancien système qui a été critiqué à deux points de vue. Les frais de recherche étaient limités à 7 % du prix de gros hors taxe et il existait une marge brute forfaitaire.

(3) Sources de financement de la recherche pharmaceutique. Enquête DGRST.

	Ressources propres	Etat	Contrat secteur privé	Fonds étrangers
Définitions DGRST, 1965 ..	95,5 %	0	4,3	0,2
Définitions INSEE, 1965 ..	99,3 %	0	0,7	0
Définitions DGRST, 1968 ..	99 %	0	0	1,0

Dans la pharmacie traditionnelle ces produits intermédiaires provenant d'extraction animale ou végétale sont obtenus de façon artisanale. De même les produits chimiques utilisés peuvent facilement être produits en petites séries avec des moyens limités ne posant pas de problèmes d'investissements particuliers.

De même la fabrication de produits finis se présente comme une production de main-d'œuvre. Ce type d'industrie pharmaceutique peut faire un chiffre d'affaires important avec un faible capital.

**CAPITAL NÉCESSAIRE POUR OBTENIR UNE AUGMENTATION
DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE 100 FRANCS**

Branches	Immobilisations (en francs)
Editions	24
Travaux publics	24
Pharmacie	32
Grands magasins	42
Construction électrique	43
Construction automobile	46
Raffinage de pétrole	58
Textiles	63
Ciments	118
Sidérurgie	150

Source : « La pharmacie française ». Droit et pharmacie Paris 1967.

Cette situation s'explique aisément par des facteurs techniques et économiques.

— Au point de vue technique de fabrication la pharmacie s'apparente à une industrie légère.

— Une part importante du processus de production est constitué par du conditionnement qui s'opère à la main.

— Le prix de vente des produits pharmaceutiques étant calculé à partir du prix de revient (ce prix incluant les coûts de main-d'œuvre) l'incitation à la recherche de solutions plus « techniques » est faible (1). Les industries pharmaceutiques pourraient, dans de nombreux cas, investir plus qu'elles ne l'on fait, même si cette constatation semble être de moins en moins vraie :

● ● ●
(1) Cela était surtout vrai avant 1968.

EPARGNE BRUTE EN % DES INVESTISSEMENTS BRUTS

	Industrie pharmaceutique	Industrie chimique
1962	125 %	69 %
1963	104 %	66 %
1964	101 %	82 %

Source : Etudes et Conjonctures n° 9 - 1967 p. 152 - cité par E. Barral.

Les solutions plus techniques, disons plus automatisées, sont d'autant plus rentables que les séries sont longues. Ceci rend l'incitation à investir plus faible, du fait que les séries en pharmacie sont souvent limitées pour des raisons de contrôle, celui-ci se faisant par lots (1). Les processus de production fortement mécanisés sont le plus souvent plus rigides et donc permettent une moindre adaptabilité face à des changements de fabrication.

Enfin, la technicité de la fabrication est faible en ce sens que la production (par opposition au contrôle) ne nécessite pas une connaissance préalable et une expérience en ce domaine particulièrement importante. Cette fabrication d'un produit pharmaceutique ne présente donc pas, en elle-même, de problèmes particuliers. De ce point de vue, l'entrée dans la branche est donc facile.

La situation de l'industrie pharmaceutique traditionnelle peut se résumer de la façon suivante : les laboratoires pharmaceutiques ont des marges bénéficiaires bloquées. Ils ne peuvent assurer des bénéfices qu'en étendant au maximum le marché de chaque produit. L'essentiel pour un laboratoire est donc d'arriver à dominer un marché.

Le marché des produits pharmaceutiques permet une forte substituabilité, en ce sens que la demande peut se reporter facilement d'un produit à un autre (dans une classe donnée). La concurrence entre produits dépend fortement de l'action entreprise par les laboratoires pour imposer « l'image de leur produit ». Un laboratoire peut donc espérer, sous réserve de posséder une équipe commerciale efficace, conquérir un marché avec un produit nouveau. Ce produit n'est pas nécessairement un « principe » nouveau, il peut être une association nouvelle ou une forme galénique originale.

Le problème dominant pour un laboratoire est donc de disposer de produits capables de prendre rapidement un marché sachant qu'il peut lui être rapidement repris. La logique est donc de rechercher un quasi-monopole temporel qui lui permet d'amortir rapidement les frais de recherche engagés, et ceci d'autant plus que la durée de vie du produit est courte.



(1) Le problème est un problème d'optimisation très simple. Compte tenu d'un certain risque d'avoir un lot défectueux donc perdu, quelle est la taille du lot optimal en fonction du processus de production disponible, sachant que le législateur impose que les matières premières soient d'un même lot et qu'elles aient subi une même opération de transformation ?

TABLEAU I

CARACTERISTIQUES DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE TRADITIONNELLE

Critères	Caractéristiques des critères	Valeur des caractéristiques	Contraintes de gestion
Produits	Normes	Très rigoureuses	Contrôle absolu
	Technicité	Forte	Lourds investissements en recherche fondamentale
	Diversification	Forte	Rôle important de la R et D
	Durée de vie	Faible	Rôle encore accru de la R et D
Marché	Stabilité conjonctuelle	Forte	Prévision des fluctuations du marché peu utiles
	Substituabilité	Forte	Rôle important du marketing
Concurrence	Par les prix	Faible	Abaissement du prix de revient non déterminant
	Par la qualité	Moyenne	Recherche d'un « meilleur » produit non déterminante
	Par la publicité	Forte	Publicité et visiteurs médicaux déterminants
Formation des prix	Par le marché	Non	
	A partir du prix de revient	Oui	Abaissement du prix de revient non déterminant
Fabrication	Technicité	Faible	Connaissance des procédés de fabrication facile à acquérir
	Processus	Séries moyennes ou longues	Nécessité d'une certaine préparation du travail
	Economies d'échelle	Faibles	L'allongement des séries abaisse peu le prix de revient unitaire. Allongement des séries limité
	Investissement	Faible	Mobilisation importante de capitaux non nécessaires en fabrication

Le problème de la direction d'un laboratoire est donc essentiellement d'assurer une gestion de l'ensemble : publicité, visiteurs médicaux, recherche développement. Décrits sous cette forme les laboratoires pharmaceutiques s'apparentent étroitement à des entreprises dites d'innovation. Mais, à la différence de ces dernières, les découvertes ne portent guère sur des produits vraiment nouveaux.

Le rôle de la direction sera moins de porter ses efforts sur une gestion visant à baisser au maximum le prix de revient que de mettre en place une organisation à la fois créatrice (recherche et publicité) et mobile, c'est-à-dire susceptible de s'adapter rapidement à des modifications de situations. Les structures qu'elle devra mettre en place ne devront donc pas être des structures rigides fortement hiérarchisées mais, au contraire, un système organisationnel souple, laissant une grande autonomie et basé sur une faible spécialisation.

La publicité est l'élément qui permettra à la direction d'élargir la base de vente de ses produits et de la maintenir dans le temps. Son rôle, contrairement à ce qui est rencontré ailleurs, est moins d'accroître le « marché » de l'industrie, c'est-à-dire d'augmenter le nombre de consommateurs que d'accentuer celui de la firme, c'est-à-dire de prendre un marché existant à d'autres firmes.

Le comportement des laboratoires est donc parfaitement logique dans le contexte mental et institutionnel qui est le leur (cadre de prix, comportement des prescripteurs et des consommateurs). Le problème en la matière serait de savoir si ce cadre assure bien un « optimum collectif ».

1-2. Les grands produits de synthèse (hormones, vitamines, antibiotiques) et la pharmacie moderne.

Ces produits bien que différents dans leurs origines, présentent un certain nombre de traits qui les apparentent les uns aux autres et qui les différencient nettement des précédents.

Les exigences du contrôle deviennent encore plus lourdes que précédemment en raison des difficultés supplémentaires engendrées par la nature des produits fabriqués. Ils ont souvent une forme très complexe qui nécessite en plus des contrôles habituels (plus difficiles), des contrôles analytiques avant de passer au stade des produits finis.

Le rôle de la recherche fondamentale est fortement accentué. En effet, le temps et les coûts financiers nécessaires à la découverte de nouveaux principes de base peuvent être extrêmement importants. Pour un antibiotique de base connu on admet qu'il a fallu en moyenne observer quelques deux cents mille souches. Pour la quarantaine d'antibiotiques de base utilisés actuellement dans le monde quelques 100 000 antibiotiques ont du être étudiés depuis la découverte de la pénicilline. Une bonne idée des difficultés que représentent la découverte de principes nouveaux dans ces domaines est donnée par l'étude de la Sodici sur la genèse de l'Innovation dans l'industrie pharmaceutique (1).



(1) Sodici op. cité p. 268 à 289 : décrit en particulier la naissance des hormones, stéroïdes et de la cortisone.

Comme cette étude le souligne bien, tout principe nouveau découvert donne naissance à des découvertes en grappes, c'est-à-dire qu'il apparaît comme chef de file d'une série de produits voisins. Mais il semble qu'ici le chef de file des laboratoires découvreurs garde un avantage important vis-à-vis de ses concurrents en raison des coûts et du temps nécessaire à la recherche et au développement des produits voisins. Ce type de « recherche et développement » ne serait donc accessible qu'à de gros laboratoires, et le retard pris en matière de recherche risquerait de constituer un handicap durable.

En effet, si nous reprenons la liste des 138 innovations pharmaceutiques les plus importantes depuis 1950, liste établie par l'O.C.D.E. au 12 août 1968 (1), classée par catégories thérapeutiques et par laboratoires responsables des innovations, il devient possible de croiser types de laboratoires et classes de produits (Tableau II).

On voit que pour les produits comme les stéroïdes, la pénicilline et la tétracycline, les découvertes sont concentrées en un petit nombre de laboratoires de taille mondiale et que chacun d'entre eux a développé plusieurs produits. Par opposition, des produits comme des antiseptiques ou des diurétiques ont été découverts par un grand nombre de laboratoires qui souvent n'ont développé qu'un produit.

Une première limitation de l'accès à ce type de produits intervient donc à ce niveau.

Une deuxième limitation d'accès intervient au niveau de la fabrication des produits intermédiaires. Cette fabrication exige des investissements importants par unités produites. En raison des rendements d'échelles croissantes dans les unités de fabrication, les unités les plus grosses obtiennent des prix de revient nettement plus bas. A ce stade, la concurrence s'opère fortement par les prix ; elle se fait au niveau mondial. Une indication de sa rigueur peut être fournie par l'évolution des prix fournie par le tableau ci-après.

Evolution des prix de quelques produits de base entre 1959 et 1963 (2)

Hormones	— 62 %
Vitamines	— 55 %
Sulfamides	— 23 %
Antibiotiques	— 21 %
Pyrozoles	+ 13 %
Alcaloïdes	+ 36 %

Source : préparation V^e plan, cité par E. Barral p. 412.

● ● ●
(1) Etude Sodic op. cité p. 23.

(2) P. Laroux indique d'autre part qu'entre 1949 et 1960 le prix moyen des antibiotiques a baissé de 60 % et que depuis ces prix sont restés stables malgré l'érosion de la monnaie « Les problèmes posés par la consommation des antibiotiques en milieu hospitalier ». Labo pharma n° 185 février 1970 p. 27.

TABLEAU II

LIAISONS ENTRE CLASSES DE PRODUITS ET FORMES DE DECOUVERTES

Classes de produits	Nombre de produits	Nombre de laboratoires	dont					Nombre de produits découverts par les 7 premiers
			1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	
Stéroïdes	23	10	Shering 4	Merk 3	Upjohn 3	Searle 3	Synthex 3	20
Pénicilline	6	3	Beecham 4	1	1			6
Tétracycline	6	2	A. Cyanamide 3	Pfizer 3				6
Antiseptiques	14	11	Glaxo 2	Park Davis 2	A. Cyanamide 2	1	1	10
Diurétiques	11	10	Merk 2	1	1	1	1	8
Tranquillisants	15	9	R. Poulenc 5	Roche 2	Smith Kline 2	1	1	13

La recherche d'un abaissement du prix de revient de la production devient nécessaire. Elle constitue une part importante des activités des laboratoires de recherche qui essaient de mettre au point de nouveaux procédés permettant d'obtenir ainsi des avantages qui peuvent être déterminants.

Cette production demande enfin une maîtrise des procédés (savoir-faire) qui est difficile à acquérir. La fabrication des produits intermédiaires s'apparente fortement à la chimie lourde. La fabrication des produits finis présente les mêmes caractéristiques que celles observées pour la catégorie précédente.

Il semble enfin que dans ce domaine la concurrence s'opère plus au niveau des principes actifs et nettement moins au niveau de leur mise en forme commerciale encore que les quelques 40 antibiotiques de base donnent bien 400 médicaments.

Le rôle du service marketing intervient plus pour l'orientation de la recherche à moyen terme que dans la détermination du marché à court terme. Il guide les services de recherche dans le choix de larges domaines d'études. Les possibilités d'individualisation des produits étant plus limitées, les possibilités de substitution d'un produit à un autre sont également plus limitées. Le marché est plus stable et la durée des produits est plus longue.

1-3. La situation qui vient d'être décrite pour les grands produits de synthèse, montre les tendances d'évolution subies par l'institut pharmaceutique. De plus en plus, à côté de l'industrie traditionnelle qui continuera à survivre avec ses caractéristiques, se développe une industrie moderne qui doit faire face, aussi bien aux contraintes du marché pharmaceutique traditionnel, qu'aux contraintes de production de l'industrie chimique plus lourde. Elle rend les tâches de gestion plus délicates, en raison d'une certaine antinomie de ces deux contraintes.

La distinction opérée se manifeste au niveau de la fabrication des spécialités qui, de plus en plus mécanisée, exige des investissements sans cesse croissants. Elle est surtout claire lorsque l'on inclut dans le raisonnement, la fabrication des produits intermédiaires. Or l'observation concrète du phénomène est difficile car la fabrication des intermédiaires se détache justement des établissements classés « Industrie pharmaceutique » pour apparaître dans des établissements classés dans la chimie. Cette situation révèle les changements de stratégies qu'entraîne cette mutation.

2 - STRATEGIES POSSIBLES

2-1. Le jeu des contraintes

De l'analyse précédente se dégage immédiatement le jeu des contraintes qui s'imposent aux laboratoires pharmaceutiques. Ce jeu, nous le rappelons s'exerce à travers les fonctions. Il permet d'indiquer quelles fonctions jouent dans un

TABLEAU III
CARACTERISTIQUES DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE
DES GRANDS PRODUITS DE SYNTHESE

Critères	Caractéristiques des critères	Valeur des caractéristiques	Contraintes de gestion
Produits	Normes	Très rigoureuses	Contrôle absolu, rendu encore plus délicat par la nature des produits
	Technicité	Très forte	Investissements en recherche fondamentale très lourds
	Diversification	Moyenne	Rôle moins important de la R et D
	Durée de vie	Moyenne	Recherche fondamentale non poussée par l'obsolescence des produits
Marchés	Stabilité conjoncturelle	Forte	Prévisions des fluctuations du marché peu utiles
	Substituabilité	Faible	Faible rôle du Marketing
Concurrence	Par les prix	Très forte	Rôle déterminant de l'abaissement du prix de revient
	Par la qualité	Faible	La qualité est obligatoire
	Par la publicité	Faible	Le rôle de la publicité est plus limité
Formation du prix	Par le marché	Oui	Pour les produits intermédiaires nécessité de s'adapter aux prix pratiqués par les concurrents
	A partir du prix de revient	Oui	Pour les produits finis
Fabrication	Technicité	Forte	Connaissance des procédés de fabrication difficiles à acquérir
	Processus	Continu avec faible diversification	Rôle de la préparation du travail limité
	Economies d'échelle	Forte	Avantage déterminant des unités de production les plus grosses
	Investissements	Forts	Mobilisation de capitaux importants pour la fabrication

cas déterminé un rôle prépondérant (ou stratégique) et les capacités financières correspondantes. A titre d'exemple il est possible de montrer comment l'analyse précédente peut être traduite en contraintes.

En ce qui concerne le premier groupe de produits, la fabrication n'est en aucun cas une contrainte. Elle peut être entreprise avec des investissements limités et le savoir-faire exigé n'est pas dirimant. L'accès à la fabrication d'un produit fini est facile.

L'Information Médicale constitue par contre une fonction déterminante. Il faut distinguer la « visite médicale » et la « publicité médicale ». Les visiteurs médicaux doivent être exclusifs et compétents. Pour bien faire ils doivent couvrir l'ensemble du territoire et ne peuvent avoir une zone géographique trop étendue. Un réseau satisfaisant est donc une charge lourde et indispensable. On admet qu'il correspond à des dépenses représentant environ 6,8 % du chiffre d'affaires en 1965.

Le nombre de produits que peut présenter un visiteur à chaque médecin est limité. On admet qu'il est de 2 à 3 maximum. Il n'y a donc pas ici d'économie d'échelle, c'est-à-dire qu'un laboratoire ayant de nombreux produits n'est pas favorisé. Il doit, soit accepter qu'un certain nombre de ses spécialités soient mal présentées, soit créer un double circuit de visiteurs médicaux. Nous reviendrons sur ce point.

Par contre, la publicité médicale qui constitue également une charge importante (7,98 % du chiffre d'affaires en 1965) présente, elle, des économies d'échelle en ce sens que les plus gros laboratoires entreprennent des campagnes nettement plus développées avec des moyens techniques supérieurs. De plus, il semble que passé une certaine taille, intervienne une « notoriété » publique qui peut avoir un rôle non négligeable.

En résumé, on peut dire que l'Information Médicale impose une taille minimum mais n'avantage que légèrement les plus gros laboratoires.

Nous ne prendrons pas en compte le marketing qui est une fonction dont le rôle est d'autant plus efficace que les services correspondants peuvent être mieux étoffés. Les moyens minimums nécessaires sont facilement accessibles comparativement au reste.

La recherche mérite par contre une analyse nettement plus précise (1). Il semble que l'on puisse distinguer :

— La recherche destinée à découvrir de nouveaux principes « chefs de file ». Elle est, nous l'avons vu, chère par les moyens qu'elle demande, et aléatoire. De plus elle engage des fonds qui ne fourniront des profits que de

● ● ●
(1) En pourcentage de son chiffre d'affaires les dépenses de recherches situent l'industrie pharmaceutique au 5^e rang après : les industries aérospatiales 31,9 %, l'énergie nucléaire 27 %, l'électronique 19,1 % et l'informatique 13,5 %.

Source : Syndicat national de l'industrie pharmaceutique « L'industrie pharmaceutique, ses réalités ».

nombreuses années plus tard. Cette recherche nécessite donc une grosse capacité financière (1).

— La recherche destinée à découvrir de nouveaux principes mais qui se placent à la suite de « chefs de file ». Elles sont guidées par celles qui ont déjà été entreprises et donc ont plus de chances d'aboutir dans un délai plus bref. La capacité financière requise pour les entreprendre est plus limitée.

— En ce qui concerne les deux recherches précédentes, on n'a pris en compte jusqu'ici que les premiers éléments de la recherche c'est-à-dire la phase qui conduit à la mise en évidence d'un « principe actif » et qui conduit au dépôt d'un brevet. Cette phase doit être bien distinguée d'une recherche que nous appellerons développement et qui consiste à transformer le principe actif en médicament, c'est-à-dire qui conduit au dépôt et à l'obtention d'un visa.

Cette deuxième phase semble en définitive entraîner une charge financière au moins aussi lourde que la précédente. Il faut, en effet, effectuer tous les essais de toxicité et pour cela disposer d'une quantité suffisante du produit à tester, (quantité dont la préparation peut être longue et coûteuse), entreprendre tous les essais cliniques (2), affronter la procédure de demande de visa dont l'obtention est loin d'être évidente.

Cette situation paraît être confirmée, si l'on regarde de près la manière dont ont été commercialisés aux Etats-Unis les nouveaux principes actifs découverts entre 1941 et 1966 et introduits aux Etats-Unis (3). On peut constater sur le tableau ci-contre que si l'on prend les plus grands découvreurs de la période (4) tous les laboratoires américains ont développé sur le marché des Etats-Unis plus de principes nouveaux qu'ils n'en ont découverts. Par contre, seuls les plus gros laboratoires étrangers, c'est-à-dire des laboratoires internationaux, ont été capables de développer leur produit sur le marché américain. La majorité des autres a simplement renoncé à ce développement.

Face à ces recherches qui ne semblent accessibles (en ce sens qu'elles ne peuvent être valablement développées) qu'à des laboratoires de taille mondiale, il existe nous l'avons vu des recherches portant sur la mise au point de nouvelles combinaisons de principes existants et de nouvelles formes galéniques. Ces recherches sont moins aléatoires, nécessitent des moyens plus faibles, et surtout présentent un délai de rentabilité beaucoup plus court. Leur coût est directement fonction du nombre de produits développés.

● ● ●
(1) « Le Monde dans un article du 17 septembre 1970 cite une étude américaine qui estime à 210 mois en moyenne le temps qui s'écoule entre le début d'un projet de recherche sur un contraceptif donné et sa mise à disposition du public. Le coût total, y compris contrôles et expertises, serait en moyenne de 18,3 millions de dollars. Cependant la moyenne pour les autres principes actifs est de 7 à 8 ans.

(2) La première phase doit cependant aller jusqu'à des essais thérapeutiques puisque pour qu'une substance puisse avoir un brevet à caractère médical (et non chimique) il faut que ses propriétés thérapeutiques soient démontrées. Cela implique donc un début d'essais cliniques.

(3) Source : d'après tableaux 11 et 12 p. 28 et 30. Etude Sodic op. cite.

(4) Les 35 premiers, c'est-à-dire ceux qui ont découvert plus de cinq principes nouveaux.

TABLEAU IV

PRINCIPAUX DECOUVREURS ENTRE 1941 ET 1966
(NOUVEAUX PRINCIPES ACTIFS DEVELOPPES SUR LE MARCHE DES ETATS-UNIS
PAR RAPPORT A CEUX INTRODUITS)

Nom des Sociétés	Pays	Nbre produits développés	Nombre produits découverts	Rang (1)
		Nbre produits découverts (en %)		
Wyeth	U.S.A.	210	10	19
Organon	N.L.	200	6	26
Squibb	U.S.A.	185	13	16
Smith Kline and Franck ..	U.S.A.	183	12	17
Mead Johnson	U.S.A.	180	5	32
Winthrop	U.S.A.	154	13	14
Eli-Lilly	U.S.A.	152	36	2
Bristol	U.S.A.	150	8	22
Abhoff	U.S.A.	146	28	6
Parke-Davis	U.S.A.	142	19	10
Lakeside	U.S.A.	143	7	24
Merrel	U.S.A.	140	10	19
Robins	U.S.A.	140	5	31
Shering	U.S.A.	136	22	8
Endo	U.S.A.	133	6	26
Searle	U.S.A.	131	16	12
Burroughs-Wellcome	G.B.	129	17	11
Merck Sharp and Dohme ..	U.S.A.	125	48	1
Upjohn	U.S.A.	123	26	7
Hoffmann-La-Roche	C.H.	121	29	4
Lederk	U.S.A.	121	28	5
Eaton Labo	U.S.A.	120	5	37
Irwin Neisler	U.S.A.	117	6	26
Pfizer	U.S.A.	109	21	9
Geigy	C.H.	108	13	14
Ciba	C.H.	103	30	3
Sandoz	C.H.	100	10	19
Strarenburgh	U.S.A.	100	5	30
Common Solrents	U.S.A.	50	8	23
Syntex	Mex.	18	11	18
Rhône-Poulenc	F.	0	15	13
Shering A G	D.	0	7	24
Beecham Group	G.B.	0	6	26
May and Baker	G.B.	0	6	26
I.C.I.	G.B.	0	5	31

(1) Par rapport au nombre de produits découverts.

2-2. Stratégies possibles

Ces contraintes concernent la branche, mais non les laboratoires eux-mêmes, en ce sens qu'elles déterminent une situation « objective » face à laquelle chaque laboratoire va déterminer les stratégies qui lui sont possibles puis en choisir une en fonction de ses moyens en hommes, ses capacités financières, ses productions actuelles, ses connaissances... La question est donc la suivante : par rapport à un processus complet, qui entraîne certaines exigences, par quel moyen un laboratoire peut-il s'y soustraire, soit en n'assumant pas un ou plusieurs éléments du processus, soit en cherchant des solutions qui lui permettent de n'assurer qu'une partie de ces éléments et cela à quel prix ? Cette question peut être formulée autrement : quelle politique peut faire valablement un laboratoire d'une taille donnée ? Quelles sont les chances de réussite et les risques qu'il encourt ?

Pour les produits traditionnels : les petits laboratoires ou laboratoires d'officine peuvent vivre de l'exploitation d'une spécialité. Celle-ci ne leur permet pas le plus souvent de disposer de réseau d'un visiteur médical exclusif mais il peut utiliser les services des entreprises qui louent des visiteurs médicaux, ou de visiteurs médicaux non exclusifs. Le rendement de l'ensemble est faible. La survie de ces laboratoires est liée à celle du produit. Elle dépend de la concurrence d'un produit voisin lancé par un plus gros laboratoire ou de l'apparition de produits de substitution.

Un petit laboratoire peut éviter des frais de recherche en exploitant des licences, en particulier étrangères. Les redevances étant le plus souvent perçues en grande partie sous la forme d'un pourcentage sur les ventes, les charges qui en résultent sont proportionnelles aux ventes. Cette méthode permet d'éviter des risques inhérents à la recherche et les mises de fonds nécessaires. Mais elle n'est applicable que par des laboratoires disposant d'un réseau de vente suffisamment étoffé. Ce réseau détermine en effet le volume des ventes et donc les recettes probables de la firme qui cède sa licence. Cette politique a l'inconvénient d'entraîner une dépendance vis-à-vis d'une autre firme plus grosse et peut conduire facilement à un rachat (1).

Il est possible de se cantonner dans une recherche limitée à des combinaisons nouvelles de principes existants ou à la mise au point de nouvelles formes. Un petit laboratoire se limitant à un petit nombre de produits peut obtenir, compte tenu des caractéristiques du marché, des bénéfices substantiels et une croissance rapide grâce à un ou deux produits. Mais la possession d'un nombre limité de produits entraîne des problèmes particuliers :

a) Les produits peuvent perdre leur marché et le laboratoire ne dispose pas de produits de remplacement. Il risque alors la faillite.



(1) Elle dépend également du choix des autres laboratoires. Ceux-ci peuvent préférer commercialiser eux-mêmes leurs produits et refusent donc de vendre leur licence. Il y a également un risque de non renouvellement des accords.

b) Les produits réussissent trop bien et le laboratoire n'a pas les moyens financiers pour développer complètement sa production. Il risque alors d'être racheté. Ce type de laboratoire peut donc procurer des bénéfices satisfaisants et une croissance très rapide mais son existence est fragile.

Les laboratoires de taille moyenne ont la possibilité d'effectuer les mêmes recherches mais sur une gamme de produits plus nombreux et peut-être plus difficiles. L'étendue de la gamme permet de disposer de produits susceptibles de prendre la place de produits existants défailants et donc doit procurer une croissance plus régulière. L'inconvénient est qu'il peut coexister, à un moment donné, une série de produits dont le rendement est faible et qui grèvent la rentabilité globale.

La recherche fondamentale peut être abordée par les gros laboratoires qui ont déjà une taille internationale. Cette recherche est nécessairement limitée. Elle donne au laboratoire des perspectives de développement à long terme qui paraissent plus favorables. Il y a, par contre, un risque non négligeable, d'engager des dépenses importantes dans des voies qui se révèlent à la longue peu rentables, soit par suite d'erreurs dans l'appréciation du développement du marché, soit parce qu'un concurrent aura été plus rapide et aura pris une place importante sur ce marché. Un risque supplémentaire peut provenir de l'incapacité financière qu'aura le laboratoire pour développer convenablement son nouveau produit sur un nombre de marchés suffisamment élevé. Dans ce cas, une partie des profits escomptés sera perdue au bénéfice de concurrents qui, eux, auront les moyens d'assurer ce développement. Les laboratoires internationaux disposent d'une plus grande liberté stratégique que les précédents en ce sens qu'ils peuvent appliquer toutes les stratégies accessibles aux laboratoires plus petits mais avec une plus grande souplesse. Ils disposent, en plus, d'une liberté géographique qui, par une répartition des risques sur plusieurs pays, ou l'exploitation d'avantages légaux, peut leur procurer des avantages non négligeables.

Les gros laboratoires de taille mondiale (1) peuvent seuls s'attaquer à l'ensemble du processus pharmaceutique de la recherche fondamentale complète à la commercialisation. L'ensemble des moyens dont ils disposent ne leur procure pas nécessairement à un moment donné une croissance particulièrement élevée dans la mesure où, nous l'avons vu, leur taille ne constitue pas un avantage commercial déterminant. Ils se trouvent d'autre part devant des problèmes de gestion et d'organisation qui peuvent freiner leur croissance. Leur marge bénéficiaire à court terme peut être limitée, ce qui n'empêche pas des bénéfices élevés. L'essentiel est que leur taille leur procure une situation de « domination » au sens économique du terme. Ils disposent d'une liberté stratégique quasi totale, celle-ci étant limitée par leur pouvoir de négociation face aux différents pouvoirs publics. Ils peuvent répartir au mieux leurs recherches et leur production et donc contrôler avec beaucoup plus de certitude leur croissance à long terme.

● ● ●
(1) On a appelé laboratoires internationaux, des laboratoires qui possèdent quelques filiales à l'étranger, mais dont la maison mère garde un rôle productif déterminant. Les laboratoires mondiaux sont par opposition, des laboratoires qui ont des activités importantes dans presque tous les principaux marchés. C'est le cas des gros laboratoires suisses, par exemple.

TABLEAU V

**CHOIX STRATEGIQUE, CONTRAINTES DE TAILLE
ET POSSIBILITES OFFERTES AUX LABORATOIRES**

Choix stratégique	Fonctions stratégiques	Contraintes de taille	Risques encourus	Possibilités offertes
Fabrication sous licence	Réseau Visiteurs médicaux	Petits	Dépendance d'un groupe	Sécurité plus grande
Recherches limitées : formes galéniques, combinaison de principes existants	R. Développement	Petits moyens	Aléa de la croissance - Problèmes de financement	Croissance et rentabilité élevées en cas de produits favorables
Recherches étendues : formes galéniques, combinaison de principes existants	R. Développement	Gros moyens	Existence de produits pouvant avoir une faible rentabilité	Croissance plus régulière, liberté stratégique moyenne
Recherche et développement limités de principes actifs nouveaux	R. fondamentale R. Développement	Gros (internationaux)	Impossibilité de développer sur un nombre suffisant de marchés	Perspectives de croissance à long terme favorables. Grande liberté stratégique
Recherche et développement à grande échelle de principes actifs nouveaux	R. fondamentale R. Développement	Très gros (mondiaux)	Difficultés de gestion, d'organisation et d'orientation	Situation dominante - Liberté stratégique quasi totale

L'essentiel est donc que des laboratoires pharmaceutiques même de très petite taille peuvent, à un moment donné, bénéficier d'une croissance et d'une rentabilité élevée, mais leur situation est éminemment fragile, en ce sens que leurs possibilités de défense et leurs stratégies sont extrêmement limitées.

Les stratégies dont disposent les petits laboratoires en ce qui concerne les produits de synthèse sont encore plus limitées. Nous avons vu que recherche et production de produits intermédiaires n'étaient pratiquement accessibles qu'aux grandes firmes. Les petits laboratoires devront se cantonner dans le conditionnement de produits fabriqués sous licence. Leur situation de dépendance est très forte.

Les libertés d'action des laboratoires sont en fait plus grandes que celles que nous venons de décrire. En effet, ils peuvent rechercher des solutions qui leur permettent d'éviter les contraintes de taille liées à la nécessité d'assumer de façon complète une fonction particulière. Ils peuvent, en particulier, avoir recours à des systèmes de sous-traitance ou de traitement à façon par des entreprises spécialisées dans des domaines particuliers. Ces entreprises ayant plusieurs clients peuvent-elles, amortir les frais engagés sur une échelle plus grande ? Il peut s'agir d'entreprises de fabrication ou d'entreprises spécialisées dans les essais de toxicité aussi bien que d'une location de matériel ou d'abonnement à des banques d'information. Mais à un stade plus évolué, il s'agit de plus en plus d'association entre laboratoires pour gérer en commun des fonctions qui seraient trop lourdes pour chacun d'eux, celle de recherche par exemple.

Il faut rajouter enfin, que seules ont été prises en compte des stratégies portant sur l'activité pharmacie, mais que les stratégies accessibles peuvent porter sur des actions de diversification, d'intégration ou de développement latéraux (1) ce qui accroît d'autant la diversité observable à un moment donné. Nous verrons en particulier que la production de spécialités pharmaceutiques devient de plus en plus étroitement mêlée à la production de produits vétérinaires, de parfumerie et cosmétologie, de la chimie. Cette interpénétration résulte, soit d'un élargissement du champ d'action des laboratoires pharmaceutiques, soit au contraire d'une pénétration des autres branches sur le marché pharmaceutique.



(1) H. J. Ansoff (1958) : « A model of diversification », Managerial economics. Edited by GPE Clarkson - Penguin modern economics X. 57 - 1968.

Deuxième partie

ESSAIS D'ÉLABORATION

D'UN MODÈLE D'ÉVOLUTION

DE L'INDUSTRIE

PHARMACEUTIQUE

Cette deuxième partie étudie l'évolution de l'industrie pharmaceutique entre 1965 et 1969, tant du point de vue économique (chapitre III) que de ses structures d'emploi (chapitre IV).

Cette analyse a un double intérêt.

Dans la mesure où notre ambition est d'effectuer des prévisions d'emplois, non plus de façon autonome, mais étroitement liées à des hypothèses d'évolution des branches, il devient nécessaire d'élaborer un modèle d'évolution des emplois. Un tel modèle peut se concevoir dans l'abstrait mais doit rendre compte des évolutions réelles. Il importe donc de le tester. La façon la plus courante de procéder est de voir dans quelle mesure l'application du modèle retenu à une période passée, permet bien d'expliquer l'évolution qui a pu être observée.

Le deuxième intérêt d'une connaissance du passé récent résulte de la prévision elle-même. Toute prévision en effet se situe par rapport à une tendance d'évolution qui est généralement fournie par le passé récent. La référence à cette tendance permet de situer les distorsions susceptibles d'apparaître dans la période de prévision. Aussi il importe de posséder une connaissance suffisante du sens des évolutions qui se sont manifestées dans la période précédant la date de départ de la prévision.



Chapitre III

EVOLUTION ECONOMIQUE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE EN FRANCE (1965 à 1969)

L'analyse théorique de la branche pharmacie nous a fait retenir deux critères pour stratifier la population des laboratoires : la taille et la nationalité. L'étude chiffrée de la branche doit permettre de préciser l'importance relative des différentes catégories obtenues à la suite du fractionnement de cette population, et de mettre en évidence les formes de leurs évolutions. Les prévisions ont, en effet, besoin de connaître ces évolutions passées car elles s'appuient nécessairement sur elles.

Cette étude chiffrée a également pour but de tester le « modèle de branche ». Elle doit permettre de voir si les hypothèses qui ont été avancées peuvent expliquer, d'une certaine façon, les évolutions de ces dernières années. Elle permet enfin de présenter une série d'informations chiffrées qui font cruellement défaut. Ces informations ont souvent dû être entièrement créées.

Les informations disponibles sont en effet rares, fragmentées et souvent contradictoires. Il est en particulier extrêmement difficile de comparer des chiffres portant sur des années différentes. En cas de divergences dans les données, il est pratiquement impossible d'accorder un plus grand crédit aux unes qu'aux autres, leur méthode de calcul et leur champ étant le plus souvent inconnus. C'est pourquoi, à partir de documents publiés, principalement dans la presse spécialisée et dans les journaux financiers, nous nous sommes efforcés de reconstituer l'évolution de la pénétration étrangère, laboratoire par laboratoire, et année par année, en contrôlant au mieux la véracité des informations. Celles-ci correspondent uniquement à des informations publiées, donc connues. Un certain nombre de prises de contrôle nous ont donc certainement échappé. A partir des listes ainsi établies, la part du marché possédée par les laboratoires retenus a été calculée (1). Les chiffres ainsi obtenus n'ont pas la prétention

● ● ●
(1) Les calculs ont été effectués par l'I.M.S. à partir de ses données statistiques. Ils correspondent à des ventes exclusives en Pharmacie hors taxe, diététiques exclus.

de rendre avec exactitude les situations passées. Toutefois, ils ont le mérite d'être homogènes dans le temps et donc d'être comparables sur la période. Ils permettent, dans une certaine mesure, de répondre à trois questions :

- a) L'industrie pharmaceutique française est-elle concentrée ?
- b) Quelle est l'importance de la pénétration étrangère sur son marché ?
- c) Comment ces deux points évoluent-ils ?

Nous avons annexé des documents qui retracent la constitution des groupes pharmaceutiques français et étrangers, année par année, entre 1965 et 1969, ainsi qu'une liste des principales firmes étrangères travaillant en France sur le marché pharmaceutique (pris dans son sens large) à la fin de l'année 1970 (1). Nous avons pensé, conscients de nos lacunes et des risques d'erreurs dans l'attribution des nationalités et des groupes d'appartenance, que cette présentation permettrait aux lecteurs d'apprécier pleinement la signification des chiffres présentés et en fonction de leurs connaissances, apporter par eux-mêmes les rectifications appropriées.

I - LA CONCENTRATION

1 - LE NOMBRE DE LABORATOIRES

Il est banal d'affirmer que le nombre de laboratoires pharmaceutiques en France ne cesse de décliner. La tendance à long terme est sans ambiguïté.

	1950	1958	1960	1961	1962	1963	1964
Laboratoires fabricants	970	592	565	543	526	514	444
Annexes d'officines	990	365	315	291	281	267	152
Nombre total de laboratoires	1960	957	880	834	807	781	596

(Source : Chambre Syndicale.)

Entre 1950 et 1964, 15 % seulement des annexes d'officine ont survécu et plus de la moitié des laboratoires fabricants, a disparu (2).



(1) Voir Annexes statistiques. Chapitre III.

(2) Toutefois on peut remarquer la rupture brutale qui est intervenue entre 1963 et 1964. La disparition en une seule année de 70 laboratoires fabricants et 115 laboratoires d'officine paraît bien importante même si un blocage des prix est intervenu en 1963.

L'évolution récente est moins nette. Les séries publiées par la Chambre Syndicale portant sur le nombre de ses adhérents indiquent que le mouvement s'est stabilisé.

	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Laboratoires fabricants	444	400	401	398	406	392
Annexes d'officines	152	131	119	112	110	104
Nombre total de laboratoires	596	531	520	510	516	496

Les chiffres publiés par l'I.M.S. donnent la série suivante :

	1965	1966	1967	1968	1969
Nombre total de laboratoires	493	509	508	510	505

Si les chiffres annuels divergent selon les sources, divergences qui peuvent résulter de différences dans la définition du « marché pharmaceutique » et des difficultés de recensement provenant de la constitution de groupes, il ne paraît pas douteux que l'on assiste, ces dernières années, à une stabilisation du nombre de laboratoires.

Toutefois, la seule prise en compte du nombre de laboratoires ne saurait donner une image satisfaisante de l'évolution de l'industrie pharmaceutique. En effet, pour des raisons longtemps juridiques, dues à l'impossibilité légale de céder une marque sans refaire les dossiers de mise sur le marché, (1) et commerciales, dues aux difficultés qu'ont les visiteurs médicaux pour présenter des produits trop nombreux, les laboratoires sont amenés, même après regroupement, à garder les raisons sociales des laboratoires primitifs. C'est pourquoi, nous nous sommes intéressés aux groupes, c'est-à-dire non pas aux laboratoires seuls mais aux groupes de laboratoires sous un même contrôle financier. La série I.M.S. portant sur les groupes devient la suivante :

	1965	1966	1967	1968	1969
Nombre de groupes	456	475	469	466	460

● ● ●
 (1) Une ordonnance de septembre 1967, prévoit que les visas peuvent « être transmis ou cédés à titre onéreux » sans que l'ensemble des formalités nécessaires pour son obtention soit à refaire. Cette mesure a été prise pour faciliter la concentration. Toutefois le décret d'application n'a toujours pas été voté.

Comme précédemment, on ne peut pas dire qu'il y ait baisse du nombre de groupes, sauf si on se réfère à la seule période 1966-1969.

En réalité, la diminution du nombre de laboratoires ne semble pas être un phénomène important. Elle se traduit pour l'essentiel par :

a) la disparition d'une série de petits laboratoires (les laboratoires d'officine d'un chiffre d'affaires inférieur à 0,35 millions de francs) qui ne jouent qu'un rôle marginal sur le marché. Ils représentent en 1967 moins de 0,7 % du marché (1) ;

b) la constitution de groupes que nous étudierons plus loin.

2 - TAUX DE CROISSANCE ET TAILLE DES LABORATOIRES

Le problème essentiel pourrait être de rechercher les transformations — si elles existent — que produit sur la structure de la branche l'augmentation très importante — et largement exogène — de la demande. Une des transformations possibles pourrait être liée à la capacité variable suivant certains états de profiter de cette augmentation.

Il aurait été particulièrement intéressant d'étudier les modalités de croissance des laboratoires en fonction de leur taille, c'est-à-dire de prendre en compte, non seulement un taux moyen de croissance dans une période assez longue, mais aussi la stabilité de cette croissance. Malheureusement les renseignements portant sur les laboratoires pris individuellement n'ont pas pu être obtenus. Les résultats que nous présentons, portent sur des informations partielles dont on n'a pu vérifier les sources avec précision. Ils doivent donc être considérés avec circonspection.

2-1. Limites de l'échantillon

Nous disposons d'un document donnant, pour l'année 1967, le taux de croissance des ventes en pharmacie des laboratoires les plus importants installés en France,



(1) Il faut se méfier des statistiques portant sur l'évolution du nombre de laboratoires car souvent elles ne sont pas comparables dans le temps. Ainsi la Chambre Syndicale dispose d'un tableau donnant la répartition des laboratoires par taille de chiffre d'affaires que nous résumons ainsi :

Nombre de laboratoires	1965	1966	1967
Chiffre d'affaires \geq 350 000 F	347	354	359
Chiffre d'affaires $<$ 350 000 F	134	120	67
Nombre total	481	474	426

Ces chiffres indiquent le nombre de laboratoires qui ont répondu à l'enquête annuelle de la Chambre et non le nombre d'adhérents à la Chambre. Pour 1967, il y a eu un changement de définition, les laboratoires de 5 salariés n'étant pas pris en compte. Il en résulte une chute massive du nombre de laboratoires dont le chiffre d'affaires est inférieur à 350 000 et par là une diminution non négligeable du nombre total de laboratoires.

ils ne sauraient donc constituer un échantillon représentatif de la population totale. Les limites sont immédiates :

— les données portent sur la seule année 1967, année où le rythme d'expansion du marché pharmaceutique a marqué un net fléchissement :

EVOLUTION EN INDICE ANNUEL DU MARCHÉ PHARMACEUTIQUE

	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968
Indices d'évolution	100	122	134	152	173	186	212
Taux d'augmentation		22 %	9,8 %	13,4 %	13,8 %	7,5 %	14 %

Source I.N.S.E.E. (ventes en pharmacie, diététique exclu) en France.

— les données portent sur les ventes en pharmacie, dont on sait qu'elles ne sont pas un indicateur parfait de marché des spécialités pharmaceutiques (1). On peut cependant espérer que les divergences sont estompées du fait des regroupements en classes de taille.

Les limites de classes retenues sont celles qui ont été exposées précédemment (2). Elles portent sur le chiffre d'affaires hors taxes en spécialités pharmaceutiques.

Nous avons pu ainsi répartir 136 laboratoires :

	C.A. (h. t.)	Echantillon	Nombre total de laboratoires (a)	Représentativité
1	C.A. > 90	7	7	100 %
2	30 < C.A. < 90	34	38	89,5 %
3	10 < C.A. < 30	56	64	87,5 %
4	35 < C.A. < 10	38 (b)	250	15,2 %
5	C.A. < 0,35	0	67	0 %
	Total	136	426	31,7 %

(a) Source : Chambre Syndicale.

(b) Il s'agit en fait des laboratoires les plus importants de cette classe.

2-2. Résultats

On trouvera sur le graphique 1, pour les tailles les plus fortes, la répartition des laboratoires selon le taux de croissance de leurs ventes en pharmacie.

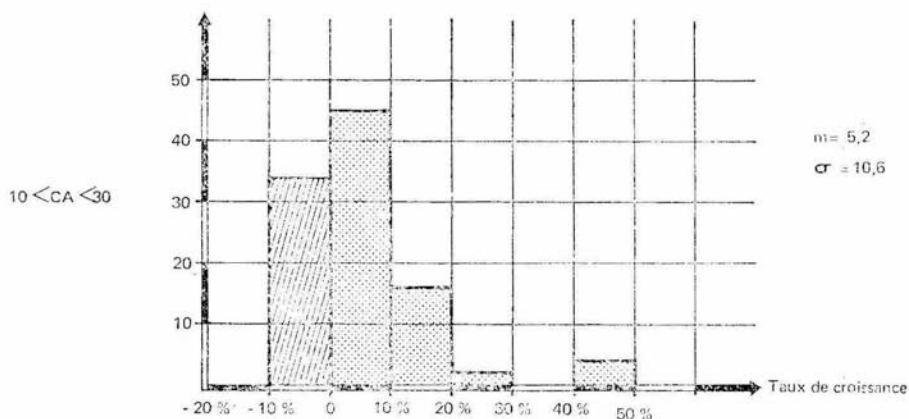
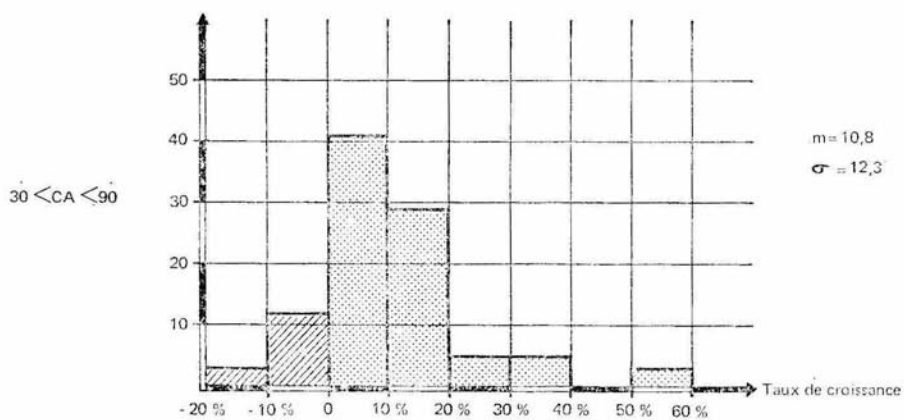
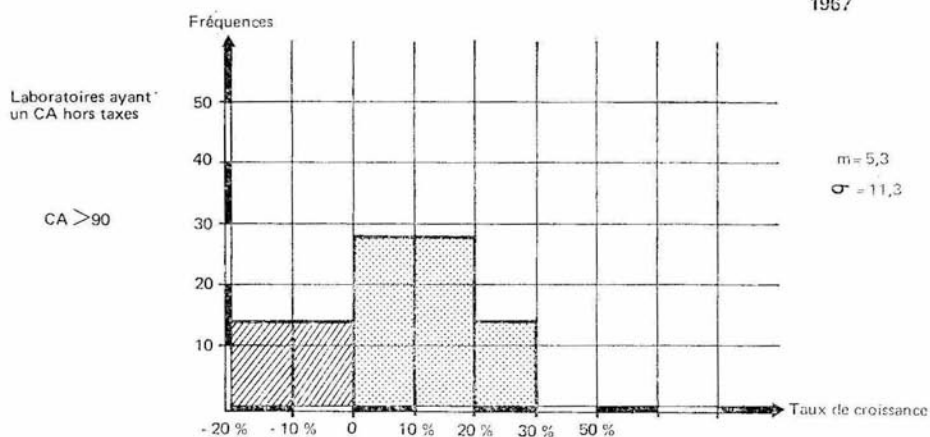
● ● ●

(1) Il existe à côté, les ventes en gros et les ventes directes aux hôpitaux et les exportations.

(2) page 23.

GRAPHIQUE I
DISTRIBUTIONS DES TAUX DE CROISSANCE DES VENTES EN PHARMACIE

1967



Le tableau ci-dessous donne la moyenne et l'écart type non pondéré (1) de ces taux.

TAUX DE CROISSANCE GLOBAL DU MARCHÉ « VENTES EN PHARMACIE » : 6,1 %

C.A. (h. t.)		m	δ
1	C.A. > 90	5,3 %	11,3
2	30 < C.A. < 90	10,8 %	12,3
3	10 < C.A. < 30	5,2 %	10,6
4	0,35 < C.A. < 10	6,9 %	18,4

Il semble impossible de tirer du graphique et du tableau quelque liaison entre la taille des laboratoires et leur taux de croissance. De plus, les taux moyens ne diffèrent pas de façon significative (au seuil de 5%) (2). On verra toutefois, par la suite, qu'il est possible que le fort taux de la classe 2 ne soit pas fortuit. Autre « accident » notable : la très forte variance des laboratoires de la classe 4, les plus petits de l'échantillon. Cela peut être expliqué par le fait que le marché pharmaceutique est en fait constitué d'une multitude de marchés partiels distincts et que les laboratoires les plus petits doivent « miser » sur un nombre assez faible de ces marchés élémentaires.

Ces observations, sous réserve de vérifications qui devraient porter sur une période plus étendue, semblent donc confirmer certaines hypothèses que nous avons avancées :

- la taille acquise par un laboratoire n'a pas d'influence décisive sur sa croissance future, mais bien plutôt sur les modalités et la stabilité de cette croissance ;
- les petits laboratoires, notamment, sont susceptibles de croissances très importantes, mais aussi de régressions sévères.

3 - L'INEGALITE DE LA REPARTITION. LES INDICES DE GINI

Les répercussions des croissances individuelles peuvent être appréciées — quoique difficilement — à un niveau plus agrégé par les courbes et indices de Gini.

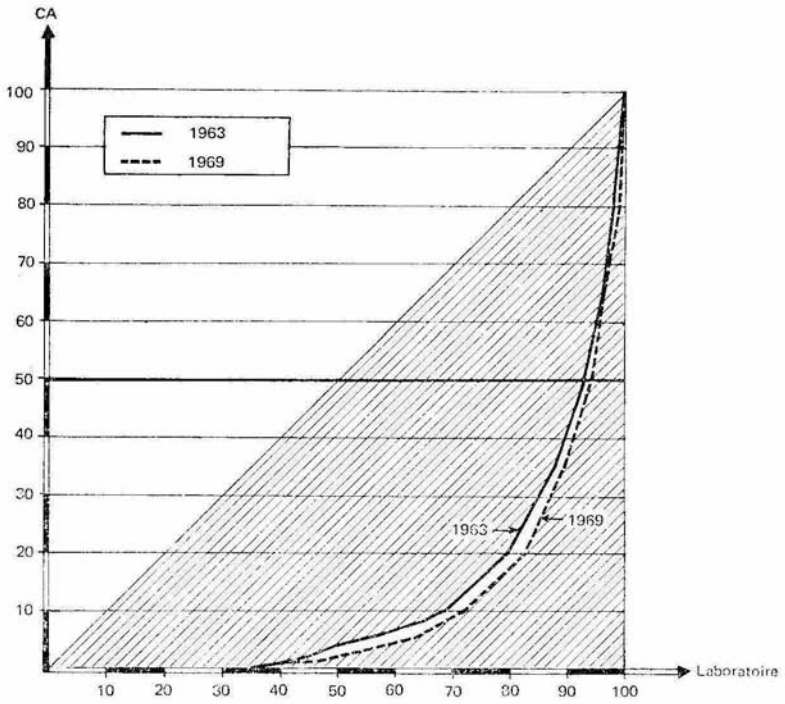


(1) C'est-à-dire $m = \frac{1}{n_i} \sum \frac{\Delta V_i}{V_i}$, $\delta^2 = \frac{1}{n_i} \sum \frac{\Delta V_i^2}{V_i} - m^2$

(2) Le test utilisé suppose la normalité de la distribution des taux, hypothèse ici très critiquable. On aurait pu prendre le logarithme des moments, supposant ainsi une répartition lognormale de la taille des laboratoires. Mais le gain de précision n'aurait pas été, semble-t-il, très fort.

GRAPHIQUE II

COURBES DE « CONCENTRATION » DU MARCHÉ PHARMACEUTIQUE FRANÇAIS
1963 ET 1969



Indices de Gini : 1963 : 0,751
1969 : 0,777

Il s'agit, on le sait, de porter en abscisse la fréquence relative cumulée du nombre de laboratoires et en ordonnée la fréquence relative cumulée du chiffre d'affaires correspondant.

L'inconvénient de cette procédure et des indices qu'on en déduit, est que l'on ne tient compte que de valeurs relatives. On ne peut donc pas espérer ainsi « mesurer » la concentration d'une branche, mais, de façon plus ambiguë, l'inégale répartition du marché entre les parties prenantes.

L'ensemble de nos documents provient ici de l'I.M.S. Ils sont de deux ordres.

3-1. Répartition par laboratoires

Les premiers donnent de façon très détaillée, le pourcentage de laboratoires qu'il faut pour arriver à un pourcentage déterminé du marché global. Nous reproduisons ici les tableaux relatifs aux années 1963 et 1969 ainsi que les courbes y correspondant (graphique II) (1).

1963		1969	
% cumulé du chiffre d'affaires	% cumulé des laboratoires	% cumulé du chiffre d'affaires	% cumulé des laboratoires
1,01	35,02	1,00	42,37
2,02	43,92	2,02	51,48
5,05	57,89	5,00	63,76
10,10	69,02	10,02	72,87
20,14	79,55	20,21	82,37
35,24	88,25	35,45	89,50
50,10	93,31	50,61	93,66
65,67	96,55	66,04	96,63
80,52	98,58	80,03	98,41
100	100	100	100

On constate que l'inégalité de la répartition a augmenté au cours de la période considérée.

S'il fallait, en 1963, 69 % des laboratoires pour réaliser 10 % du marché pharmaceutique global, 73 % sont maintenant nécessaires. De même, en 1969 plus de la moitié des laboratoires ne contrôlent que 2 % du marché !



(1) Les tableaux correspondant aux années intermédiaires figurent dans les Annexes Statistiques Chapitre III.

Cette évolution est mise en lumière par la suite des indices de Gini :

	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Indices d'inégalité	0,751	0,754	0,758	0,766	0,772	0,773	0,777

Toutefois, un phénomène important est masqué par cet indice synthétique. Il s'agit du fait que les courbes ne se déforment pas de façon régulière, mais qu'au contraire, elles s'intersectent (voir graphique II).

Cela signifie que, s'il est exact de dire que, dans l'ensemble, les gros laboratoires croissent plus vite que les petits (1), un phénomène inverse se produit au niveau des laboratoires les plus importants. On assiste donc à une poussée plus forte des laboratoires compris approximativement entre le 10^e et 40^e rang, ce qui est à rapprocher du fort taux de croissance que nous avons observé.

M. Barral arrive à des résultats identiques (2). Il trouve :

a) Un mouvement d'égalisation au niveau des plus gros laboratoires.

En effet, pour les 100 premiers laboratoires, M. Barral obtient les coefficients de Gini suivants :

	1962	1963	1965	1966
Coefficients de Gini	0,41	0,39	0,38	0,37

b) Un marché de plus en plus inégal dans son ensemble. Il attribue toutefois cette inégalité à la disparition des petits laboratoires alors qu'il nous semble que cela a, tout au contraire, des effets d'égalisation.

3-2. Répartition par groupes

L'autre type de documents nous permet une représentation de l'inégalité de répartition entre les groupes de laboratoires (3), ainsi qu'une comparaison sur les mêmes bases avec les laboratoires considérés isolément.

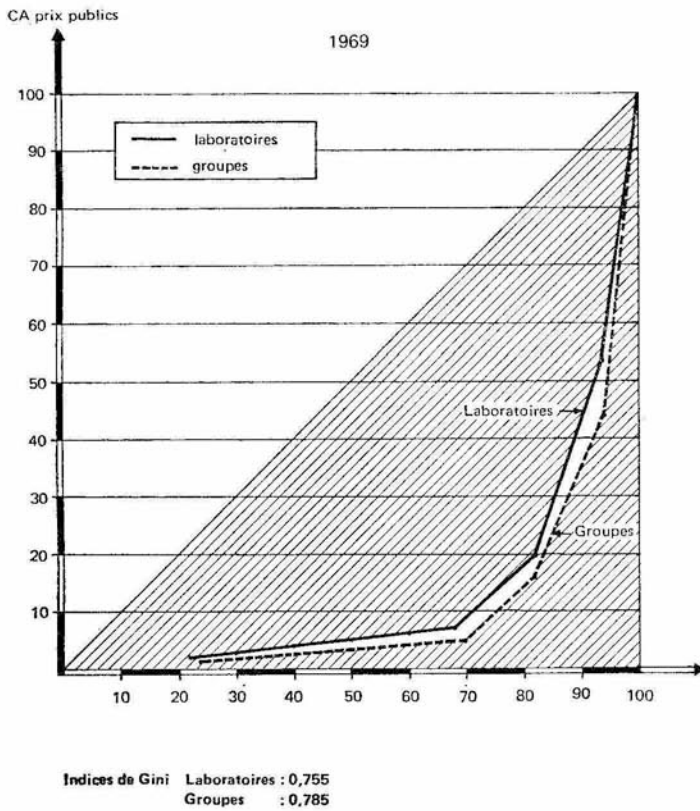
(1) Au vue des indices de Gini, car cela n'apparaissait pas dans nos résultats sur la liaison entre taille et croissance en 1967.

(2) « Analyse structurale de l'industrie pharmaceutique en France » Thèse Paris 1968.

(3) Un laboratoire isolé est considéré comme un groupe.

GRAPHIQUE III

COMPARAISON DES « CONCENTRATIONS » DES GROUPES
ET DES LABORATOIRES



GROUPES			
1965		1969	
% cumulé du chiffre d'affaires	% cumulé des groupes	% cumulé du chiffre d'affaires	% cumulé des groupes
0,2	24,1	0,1	24,1
10,9	72,6	6,0	69,5
30,1	87,5	16,5	82,6
64,1	96,9	43,7	93,7
100	100	100	100

LABORATOIRES			
1965		1969	
% cumulé du chiffre d'affaires	% cumulé des laboratoires	% cumulé du chiffre d'affaires	% cumulé des laboratoires
0,2	22,3	0,1	22,2
11,3	72,0	6,6	67,5
33,8	87,8	20,2	82,4
69,6	97,2	53,2	94,3
100	100	100	100

De ces tableaux, nous tirons les indices de Gini suivants :

Laboratoires :	1965	0,725 (1)
	1969	0,755
Groupes :	1965	0,745
	1969	0,785

On voit qu'en ne tenant compte que des laboratoires, on sous-estime largement le degré d'inégalité qui est réellement celui du marché pharmaceutique.

En 1969, 70 % des groupes n'ont à se partager que 6 % du marché. A l'inverse, 6 % des groupes font 56 % du chiffre d'affaires global, et tout donne à penser qu'en 1970, une telle évolution s'est poursuivie, sans doute même accentuée.



(1) Quand le nombre de classes augmente, l'indice vrai de Gini est approché par valeurs inférieures, ce qui explique que les indices ici calculés sont inférieurs à ceux du paragraphe précédent.

4 - REPARTITION DES LABORATOIRES PAR CLASSES DE TAILLE

4-1. En 1969, 29 laboratoires ont eu un chiffre d'affaires supérieur à 90 millions de francs. Les plus gros laboratoires représentent donc 5,7 % de l'ensemble des laboratoires exerçant leur activité en France et 46,6 % du chiffre d'affaires total de la branche. Inversement, les petits laboratoires d'un chiffre d'affaires inférieur à un million de francs représentaient 67,5 % de l'ensemble, et 6,6 % seulement du chiffre d'affaires de la branche.

EVOLUTION DE LA PART DU MARCHÉ DETENUE PAR LES DIFFÉRENTES CATEGORIES DE LABORATOIRES

Classes de chiffre d'affaires (H.T.) (en millions de francs)	1965		1969	
	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.
> 90	2,8	30,4	5,7	46,8
30 à 90	9,4	35,8	11,9	33,0
10 à 30	15,8	22,5	14,9	13,6
0,35 à 10	49,7	11,1	45,3	6,5
0 à 0,35	22,3	0,2	22,2	0,1
Total = 100 %	493	6 120	505	9 911

Cette situation résulte d'une évolution continue. Les laboratoires les plus gros ont vu leur nombre multiplié par deux et leur chiffre d'affaires multiplié par 2,5 alors que le nombre total de laboratoires n'a pratiquement pas changé et que le chiffre d'affaires de la branche a été multiplié par 1,6. Pour la tranche directement inférieure (chiffre d'affaires compris entre 30 et 90 millions) le nombre de laboratoires a été multiplié par 1,4 de même que leur chiffre d'affaires. La croissance de cette tranche a donc été inférieure à celle de l'ensemble du marché. Pour les autres tranches le nombre de laboratoires a diminué régulièrement ainsi que la part du marché qu'elles détiennent.

Le rôle joué par les plus gros laboratoires ne cesse donc de s'accroître. On peut constater également que la taille moyenne des laboratoires tend à s'accroître. Le chiffre d'affaires moyen qui était de 12,4 millions de francs en 1965 est passé à 19,6 millions en 1969, soit un accroissement de 60 %. Cet accroissement correspond surtout à la croissance des tailles moyennes des laboratoires situés dans les tranches de chiffres d'affaires les plus élevés.

TABLEAU VI
ENSEMBLE DES LABORATOIRES PHARMACEUTIQUES
EVOLUTION DE LA CONCENTRATION

	1965		1966		1967		1968		1969	
	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.
> 90	14	1 858	17	2 392	20	2 839	23	3 499	29	4 633
30 à 90	46	2 191	53	2 611	48	2 466	55	2 924	60	3 274
10 à 30	78	1 375	74	1 346	79	1 436	81	1 473	75	1 348
0,35 à 10'	245	683	249	713	238	687	227	645	229	644
< 0,35	110	13	116	13	123	13	124	14	112	12
Σ	493	6 120	509	7 075	508	7 441	510	8 555	505	9 911

C.A. en millions de francs au prix public. Diététiques exclus.

Les laboratoires exclusivement « cosmétiques » ne sont pas compris.

TAILLE MOYENNE DES LABORATOIRES

Tranches de chiffre d'affaires (H.T.), en millions de F	1965	1969	Accroissement
> 90	132,7	159,7	+ 20 %
30 à 90	47,6	54,6	+ 15 %
10 à 30	17,6	18,0	+ 2 %
0,35 à 10	2,8	2,8	0
< 0,35	0,12	0,11	- 8 %
Total	12,4	19,6	+ 58 %

Cette croissance est due au phénomène de composition que nous avons déjà mentionné, c'est-à-dire à l'augmentation du nombre relatif des laboratoires les plus gros.

4-2. Si on prend en considération non plus les laboratoires mais les groupes, la concentration en 1969 est encore plus nette. Les 24 groupes faisant un chiffre d'affaires supérieur à 90 millions, représentent 6,3 % des groupes et font 56,3 % du chiffre d'affaires total de la branche. Inversement, les groupes de chiffre d'affaires inférieur à 1 million de francs représentent 79,5 % de l'ensemble et ne font que 6 % du chiffre d'affaires de la branche. On ne peut donc vraiment pas dire que la branche n'est pas concentrée.

EVOLUTION DE LA PART DU MARCHÉ DETENUE PAR LES DIFFÉRENTES CATEGORIES DE GROUPES

Chiffre d'affaires (H.T.) en millions de francs	1965		1969	
	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.
> 90	3,1	35,9	6,3	56,3
30 à 90	9,4	34,0	11,1	27,2
10 à 30	14,9	19,2	13,1	10,5
0,35 à 10	48,5	10,7	45,4	5,9
< 0,35	24,1	0,2	24,1	0,1
Total = 100 %	456	6 120	460	9 911

Entre 1965 et 1969 les groupes dont le chiffre d'affaires est supérieur à 90 millions de francs ont régulièrement accru leur part dans le chiffre d'affaires total de la branche, et cela au dépend de toutes les classes de taille y compris celle qui lui est directement inférieure. Les groupes pharmaceutiques les plus gros opérant en France jouent donc un rôle déterminant. Le taux de croissance de leur chiffre d'affaires a été nettement plus rapide que celui de la branche x 2,6 contre x 1,6.

TABLEAU VII
ENSEMBLE DES GROUPES PHARMACEUTIQUES
EVOLUTION DE LA CONCENTRATION

	1965		1966		1967		1968		1969	
	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.
> 90	14	2 199	18	2 950	20	3 320	23	4 023	29	5 580
30 à 90	43	2 080	47	2 315	44	2 297	51	2 788	51	2 693
10 à 30	68	1 175	65	1 139	66	1 195	65	1 160	60	1 043
0,35 à 10	221	653	230	658	218	615	205	570	209	583
< 0,35	110	13	115	12	121	13	122	13	111	12
Σ	456	6 120	475	7 074	469	7 440	466	8 554	460	9 911

Comme précédemment, cette croissance est due davantage à l'augmentation du nombre de groupes dans les tranches de chiffre d'affaires les plus élevées, qu'à l'accroissement de la taille moyenne des groupes dans ces tranches. La taille moyenne des groupes est passée de 13,2 millions à 21,5 millions, soit un accroissement de 60 %, alors que celle des groupes les plus gros n'a augmenté que de 30 %. Toutefois, si on compare ce tableau avec son homologue établi précédemment pour les laboratoires, on peut constater que la taille moyenne des groupes les plus gros s'est accrue plus fortement que celle des laboratoires.

EVOLUTION DES CHIFFRES D'AFFAIRES MOYENS DES GROUPES DE LABORATOIRES PAR CLASSE DE TAILLE

Tranches de chiffre d'affaires (en millions de francs)	1965	1969	
> 90	157,1	192,4	+ 30 %
30 à 90	48,4	52,8	+ 22,5 %
10 à 30	17,3	17,4	+ 0,6 %
0,35 à 10	2,9	2,8	- 3 %
< 0,35	0,12	0,11	- 8 %
Total	13,4	21,5	+ 60 %

II - LES IMPLANTATIONS ETRANGERES

La législation française n'autorise pas l'importation directe de médicaments. Les laboratoires pharmaceutiques étrangers qui veulent commercialiser leurs produits en France sont donc obligés de les fabriquer ou de les faire fabriquer sur place. De plus, pour obtenir l'autorisation de vendre ces médicaments, ils devront effectuer en France toutes les opérations exigées pour l'obtention d'un visa, même si le médicament considéré a déjà obtenu un visa dans son pays d'origine.

Face à cette situation, les laboratoires étrangers ont plusieurs possibilités d'implantation en France qui, chacune, présente des avantages et des inconvénients.

a) **Créer une filiale propre.** La création d'une filiale est une entreprise longue et onéreuse. La filiale doit faire connaissance avec un marché qui lui est étranger et créer de toute pièce un réseau de visite médicale. D'une façon générale, les filiales correspondent à l'origine à des réseaux commerciaux, les

fabrications étant faites à façon par d'autres laboratoires ou organismes spécialisés. Ce n'est qu'après plusieurs années qu'un ensemble cohérent fabrication-gestion-commercialisation, peut être mis en place. Cette évolution a cependant l'avantage d'assurer à la maison mère les contrôles absolus du développement de tous ses produits sur le nouveau marché et de tirer un profit complet de ce développement.

b) **Créer une filiale commune avec un laboratoire français.** Cette association peut se faire avec un taux de participation plus ou moins élevé qui détermine l'importance des frais engagés. La filiale a pour but d'exploiter les brevets de la maison mère. Cette solution, outre une limitation des frais engagés, a l'avantage de faciliter la mise en place du médicament en raison des connaissances et des capacités techniques possédées par le laboratoire français. Elle a pour conséquence de limiter en partie la liberté de manœuvrer du laboratoire étranger. En particulier, certains produits qui risqueraient de concurrencer la production du partenaire français peuvent être difficilement commercialisés par la filiale commune.

c) **La cession de licence à un laboratoire français.** Le problème est de sélectionner le laboratoire qui sera capable de développer au mieux le, ou les, produits faisant l'objet de cession du brevet. Un des inconvénients du système est que ce développement peut échapper en grande partie à la société étrangère. Un autre est la limitation des profits qui résultent du développement des produits, aux seuls résultats définis dans l'accord de cession de brevet.

d) **La prise de contrôle d'un laboratoire français existant.** Cette solution permet outre le développement de ses propres produits, de s'assurer en plus le développement des brevets possédés par le laboratoire racheté. Elle pose cependant le problème du choix des laboratoires. En particulier, celui de la détermination de sa valeur actuelle et de ses capacités futures. Les risques de conflit avec les équipes existantes ne sont pas à sous-estimer.

Dans les paragraphes qui vont suivre nous nous sommes efforcés de déterminer le poids des laboratoires étrangers dans l'industrie pharmaceutique en France. Ce poids doit être apprécié non seulement par rapport à la part du marché strictement pharmaceutique détenu par l'étranger, mais nous semble-t-il, d'une façon plus large par la « dimension » globale des groupes étrangers en prenant en compte leurs activités dans des domaines voisins. Compte tenu des perspectives que l'on s'est assigné, nous avons également cherché à déterminer l'évolution de ce poids dans la période retenue. Il nous a paru intéressant de considérer de plus près les formes juridiques et économiques de cette évolution en essayant de dégager les « stratégies » d'approche du marché français telles qu'on peut les observer et d'en préciser les significations.

Ont été considérés comme laboratoires étrangers les filiales propres, les filiales communes à participation étrangère majoritaires et les laboratoires dont la majorité du capital est sous contrôle étranger. Les évaluations qui ont pu être faites sont donc probablement sous-estimées par rapport à la réalité. En particulier, une prise en considération du nombre de licences étrangères et de l'importance des produits correspondants serait nécessaire.

1 - SITUATION EN 1969

A notre connaissance, il y avait en France à la fin de 1969, 59 laboratoires étrangers ou sous contrôle étranger. 30 d'entre eux étaient de nationalité américaine, 10 de nationalité allemande, venaient ensuite la Suisse et la Grande-Bretagne. Ils représentaient au total 11,7 % des laboratoires pharmaceutiques existant en France à cette époque et faisaient un chiffre d'affaires de 3 milliards de francs, soit 30,9 % des ventes en pharmacie aux prix publics, diététique exclue. La part du marché français détenue directement par les laboratoires étrangers n'est donc pas négligeable (1).

Une comparaison globale du pourcentage du nombre des laboratoires avec le marché qu'ils détiennent pourrait faire croire que les laboratoires étrangers sont beaucoup plus gros que les laboratoires français. Une analyse plus détaillée par classe de chiffre d'affaires permet de modifier cette idée.

POIDS RELATIFS DES LABORATOIRES ETRANGERS EN 1969

Classes de chiffre d'affaires (1)	> 90	30 à 90	10 à 30	0,35 à 10	Total
% du nombre de laboratoires de la classe	31,0	36,7	29,0	2,6	11,7
% du chiffre d'affaires de la classe	31,6	32,0	32,0	5,4	30,9

(1) Chiffre d'affaires en millions de francs, au prix du marché, diététique et cosmétologie exclues.

Le tableau ci-dessus montre que la différence observée résulte plus dans l'absence de petits laboratoires étrangers (chiffre d'affaires inférieur à 10 millions de francs). Pour les laboratoires ayant un chiffre d'affaires supérieur à 10 millions de francs, la distribution par taille des laboratoires français et étrangers sont sensiblement voisines. Les laboratoires français dont le chiffre d'affaires était compris entre 30 et 90 sont, en moyenne, un peu plus gros et ceux de classe directement inférieure, un peu plus petits.

Si l'on considère non plus les laboratoires mais les groupes, il ressort du tableau ci-dessous que les regroupements sont plus marqués pour les laboratoires étrangers que pour les laboratoires français.

● ● ●
 (1) Pour bien faire, il faudrait ajouter la part du marché réalisé par les laboratoires français sous licence étrangère qui, en 1965, était estimé par E. Baral à 16 % op. cit. p. 368. De plus en 1968 sur les 100 BSM déposés 30 provenaient de laboratoires français.

En 1969 la Chambre Syndicale estimait que 32 % du chiffre d'affaires réalisé en France l'était par des sociétés dont la majorité des capitaux était d'origine étrangère.

TABLEAU VIII
ENSEMBLE DES LABORATOIRES ETRANGERS OU SOUS CONTROLE ETRANGER
EVOLUTION DE LA CONCENTRATION

	1965		1966		1967		1968		1969	
	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.
> 90	5	611	6	793	7	991	7	1 094	9	1 463
30 à 90	11	501	14	645	14	706	19	970	22	1 132
10 à 30	16	302	17	316	24	448	24	457	22	431
0,35 à 10	12	53	11	47	10	51	6	27	6	35
< 0,35	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Σ	44	1 467	48	1 801	55	2 196	56	2 548	59	3 061

C.A. : en millions courants.

PART RELATIVE DES GROUPES ETRANGERS EN 1969

Classes de chiffre d'affaires (1)	> 90	30 à 90	10 à 30	0,35 à 10	Total
% du nombre de laboratoires de la classe	37,9	33,3	23,3	1,0	9,6
% du chiffre d'affaires de la classe	33,3	34,8	24,6	2,0	30,9

(1) Chiffre d'affaires en millions de francs, au prix du marché, diététique et cosmétologie exclues.

Mais là encore le même phénomène que précédemment peut être observé. En fait, dans la classe de chiffre d'affaires le plus élevé, les groupes étrangers ont en moyenne une taille plus petite que les groupes français. On peut donc dire que les laboratoires étrangers ne s'implantent sur le marché français qu'avec une taille minimum, mais que par ailleurs, leur dimension sur ce marché n'est guère supérieure à celle des laboratoires nationaux (1).

Le tableau ci-après permet de préciser les poids relatifs des groupes en fonction de leur nationalité. Les Américains viennent en tête avec un chiffre d'affaires de 1 520 millions de francs pour 23 groupes, suivis des Suisses qui avec 5 groupes font un chiffre d'affaires de 828 millions de francs, puis des Allemands (282 millions pour 6 groupes). On peut donc constater que la taille moyenne des groupes suisses est très supérieure à celle des groupes d'autres pays. Elle correspond à un chiffre d'affaires de 166 millions contre 66 millions aux Américains, 52 aux Anglais et 47 aux Allemands.

2 - EVOLUTION DE LA PART DU MARCHÉ PHARMACEUTIQUE DETENU PAR LES LABORATOIRES ETRANGERS DE 1965 A 1969

L'évolution de la part du marché pharmaceutique français détenu par les laboratoires étrangers, pris isolément ou en groupes, peut être retracée à partir des tableaux VIII et IX.

Dans toute la période, le chiffre d'affaires effectué par les laboratoires étrangers s'est constamment accru (doublant en francs courants). On retrouve le même phénomène pour le nombre de laboratoires ou le nombre de groupes.

● ● ●
(1) En d'autres termes les laboratoires étrangers constituent en moyenne des petits laboratoires parmi les « gros » et des gros laboratoires parmi les « petits ».

TABLEAU IX

MARCHÉ PHARMACEUTIQUE FRANÇAIS

Groupes étrangers

Evolution de la concentration

	1965		1966		1967		1968		1969	
	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.	N.B.	C.A.
> 90	5	640	7	968	8	1 205	8	1 305	11	1 856
30 à 90	10	527	11	528	12	619	17	933	17	936
10 à 30	14	257	16	282	18	349	16	302	14	257
0,35 à 10	8	43	4	22	3	23	1	7	2	12
< 0,35	—	—	1	9	1	1	1	1	—	—
	37	1 467	39	1 801	42	2 197	43	2 548	44	3 061
Répartition des groupes par nationalité :										
Allemagne	3	48	4	114	5	186	6	248	6	282
Belgique	4	159	3	178	2	159	1	71	1	83
Danemark	2	32	2	34	2	35	2	37	2	40
Grande-Bretagne	3	96	3	120	3	98	3	148	4	210
Italie	1	24	1	28	1	26	—	—	—	—
Pays-Bas	3	62	3	69	3	77	3	88	3	98
Suisse	5	472	5	543	5	627	5	707	5	828
U.S.A.	16	574	18	715	21	989	23	1 249	23	1 520
	37	1 467	39	1 801	42	2 197	43	2 548	44	3 061

**EVOLUTION DU NOMBRE DE LABORATOIRES ET DE GROUPES ETRANGERS
AINSI QUE DU VOLUME DE LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES SUR LE MARCHE FRANÇAIS**

Années	1965	1966	1967	1968	1969
Nombre de laboratoires	44	48	55	56	59
Nombre de groupes	37	39	42	43	44
Chiffre d'affaires (1)	1 467	1 801	2 196	2 548	3 061

(1) En millions de francs courants, prix publics Diététique et Cosmétique exclus.

Cette augmentation résulte donc, tout autant d'un accroissement du nombre de laboratoires qui n'est pas négligeable (+ 15) que d'un accroissement de leur chiffre d'affaires moyen.

Leur part dans le marché français s'est non moins accrue, passant de 11,7 % à 30,9 %.

Sur la base des laboratoires pris individuellement, ce passage correspond à un accroissement équivalent dans le pourcentage du nombre de laboratoires étrangers par rapport à l'ensemble. Celui-ci est passé de 8,9 % à 24,0 %.

Si l'on considère l'évolution par classe de taille on s'aperçoit que cet accroissement est essentiellement dû à un développement rapide des classes de 10 à 30 millions et surtout de 30 à 90 millions. La part dans les petits laboratoires a fortement décliné alors que celle dans les plus gros s'est faiblement amoindrie. On peut constater que pour cette classe la régression dans le pourcentage du nombre de laboratoires est nettement plus marquée que celle dans le pourcentage du chiffre d'affaires. Les plus gros laboratoires étrangers ont donc globalement perdu du terrain par rapport à leur homologues français mais leur taille moyenne s'est accrue plus rapidement (1).

EVOLUTION DU POIDS DES LABORATOIRES ETRANGERS ENTRE 1965 ET 1969

Classes de taille	% du nombre de laboratoires par classes		% du chiffre d'affaires par classes	
	1965	1969	1965	1969
> 90	35,7	31,0	32,9	31,6
30 à 90	23,9	36,7	22,9	34,6
10 à 30	20,5	29,3	22,0	32,0
0,35 à 10	4,9	2,6	11,0	5,4
Total	8,9	11,7	24,0	30,9

(1) Cela résulte simplement du fait qu'un certain nombre de laboratoires français ont franchi le seuil de la classe.

Si on considère non plus les laboratoires mais les groupes, le nombre relatif des groupes étrangers a également augmenté mais moins que celui des laboratoires, ce qui signifie que la taille moyenne des groupes étrangers a augmenté encore plus vite que la taille moyenne des laboratoires étrangers. Si on considère les classes de taille, on peut constater que les groupes étrangers ont régulièrement augmenté leur poids relatif dans toutes les classes, et que si les tailles des groupes dans chaque classe sont toujours en moyenne plus petites que celles de leur homologue français, elles tendent rapidement à se rapprocher de cette moyenne.

EVOLUTION DU POIDS DES GROUPES ETRANGERS ENTRE 1965 ET 1969

Classes de taille	% du nombre de groupes par classes		% du chiffre d'affaires dans la classe	
	1965	1969	1965	1969
> 90	35,7	37,9	29,1	33,3
30 à 90	23,3	33,3	25,3	34,8
10 à 30	20,6	23,3	21,9	24,6
0,35 à 10	3,6	1,0	6,6	2,1
Total	8,1	9,6	24,0	30,9

Ces évolutions peuvent être suivies par nationalité d'origine des laboratoires (Tableau IX). On peut distinguer les pays qui ont fortement accru le nombre de leurs groupes (Allemagne et U.S.A.), des pays qui n'ont pas, ou peu, changé (Pays-Bas, Suisse, Angleterre) et de ceux qui ont régressé, c'est-à-dire dont les groupes tendent à disparaître ou ont disparu (Italie - Belgique). Les laboratoires belges ou italiens ont été absorbés dans leur pays d'origine par des laboratoires américains, à l'exception d'un seul (Belge) qui est devenu français. Les évolutions des chiffres d'affaires par nationalité d'origine sont aussi significatives.

Les U.S.A. ont multiplié le leur par 2,6, l'Allemagne par 5,9, la Grande-Bretagne par 2,2, la Suisse par 1,8 et les Pays-Bas par 1,6.

La situation à l'intérieur des laboratoires étrangers, pris comme un tout, a donc elle aussi nettement évolué. Les laboratoires anglais et surtout suisses, qui à l'origine, possédaient une situation très forte (laboratoires, en nombre limités, de taille importante) se voient concurrencés par les allemands et les américains d'implantation plus récente. Cela ne signifie pas que leurs performances individuelles soient plus faibles, mais il y a chez les nouveaux venus une pénétration massive sur le marché. Par contre, les laboratoires dont les industries d'origine sont les plus faibles, disparaissent.

TABLEAU X

ACTIVITE PHARMACEUTIQUE (a)

Evolution du nombre de groupes et de laboratoires étrangers selon leur nationalité.

Nationalité	1965		1966		1967		1968		1969	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Allemagne	5	7	5	10	7	13	8	17	10	20
Belgique	7	7	6	7	5	6	5	6	5	6
Danemark	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Grande-Bretagne	6	8	6	11	6	13	6	13	7	16
Italie	1	3	2	5	2	5	1	2	1	2
Pays-Bas	3	5	3	6	4	9	4	8	4	7
Suède	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Suisse	7	9	7	9	7	10	6	11	6	10
Etats-Unis	29	46	31	48	32	55	35	62	36	68
Total	61	89	63	100	67	116	67	124	73	134

(1) Nombre de groupes.

(2) Nombre d'affaires contrôlées ou en participation.

(a) Pharmaceutique au sens large (y compris produits chimiques de base pour l'industrie pharmaceutique, les produits grand public, les cosmétiques et la parfumerie vendus en pharmacie. Le décompte réel du nombre de laboratoires est extrêmement difficile car il existe des filiales diverses spécialisées, qui sont strictement imbriquées d'un point de vue technique, mais distinctes d'un point de vue juridique.

3 - Il est possible de procéder à une analyse plus précise, en tenant compte des modalités juridiques de cette implantation étrangère et d'un marché plus vaste incluant, non seulement la fabrication de spécialités pharmaceutiques, mais également : les produits intermédiaires ; la cosmétologie et la parfumerie ; les produits sérothérapeutiques et vétérinaires.

Les indications chiffrées que nous allons présenter ne se recoupent pas exactement avec celles utilisées précédemment. Elles sont généralement plus sujettes à caution, en particulier en ce qui concerne l'imputation à tel ou tel sous secteur. Elles constituent cependant un bon indicateur de l'évolution réelle.

Le tableau X montre que pour 1969, en prenant en considération un champ plus large, le poids de l'Allemagne et des Etats-Unis est encore plus important. Il montre également que leur poids initial était relativement plus faible. Cela signifie simplement que l'implantation générale des laboratoires de ces deux pays a été rapide et diversifiée. Il permet également de préciser le rôle des groupes. Leur nombre a faiblement cru dans la période par comparaison avec le nombre des entreprises. Cela signifie donc qu'il y a moins eu apparition de firmes nouvelles que multiplication des activités des firmes en place. Celles-ci ont pratiqué une intégration en amont et une diversification latérale.

Les tableaux XI et XII permettent de suivre la façon dont la progression a pu s'effectuer.

a) L'accroissement du nombre d'entreprises étrangères est bien plus fort dans les secteurs grand public et cosmétologie que dans les autres. Par comparaison, l'accroissement du nombre des laboratoires étrangers pour la pharmacie est faible.

b) Les développements dans les différents secteurs sont variables selon les pays. Le passage vers les activités cosmétologie, grand public et parfumerie est surtout le fait des laboratoires américains et à un moindre degré anglais. Le passage à la chimie et les produits intermédiaires est surtout le fait des Allemands et à un moindre degré des Américains. Les Suisses sont demeurés dans les activités strictement pharmaceutiques.

On voit donc que les laboratoires étrangers ont une stratégie de développement nettement différente selon leur nationalité d'origine. Ils semblent, en particulier, reprendre les structures qui existent dans leur pays.

c) Au point de vue juridique, nous avons distingué trois types de participation : création de filiales propres, sociétés françaises rachetées, filiales communes avec une société française. De ces trois catégories celle qui a connu la croissance la plus rapide est celle correspondant au rachat des sociétés françaises.

TABLEAU XI

**IMPLANTATIONS ETRANGERES EN FRANCE SELON LEURS MODALITES JURIDIQUES ET LEURS TYPES D'ACTIVITE
SITUATION AU 31 DECEMBRE 1965**

Nationalités	Nombre de groupes	Filiales propres				Achats Sociétés françaises				Filiales communes				Total			
		(1)	(2)	(3)	T	(1)	(2)	(3)	T	(1)	(2)	(3)	T	(1)	(2)	(3)	T
Allemagne	5	1	1		2	2	1		2	1	2		3	4	3		7
Belgique	7	3	2		5	1	1		2					4	3		7
Danemark	2	1			1	1			2					2	1		3
Grande-Bretagne	6	4	2		6	1			1		1		1	5	3		8
Italie	1	1	2		3									1	2		3
Pays-Bas	3	1		1	2	2			2	1			1	4		1	5
Suède	1						1		1						1		1
Suisse	7	8			8	1			1					9			9
U.S.A.	29	14	10	3	27	3	1	2	6	6	7		13	23	18	5	46
Total		33	17	4	54	11	4	2	17	8	10		18	52	31	6	89

(1) Laboratoires fabriquant des produits soumis à visas.

(2) Laboratoires faisant de la chimie, des produits intermédiaires, des produits vétérinaires et autres activités intéressant la pharmacie.

(3) Laboratoires faisant de la cosmétologie, de la parfumerie et des produits grand public vendus en pharmacie.

TABLEAU XII

**IMPLANTATIONS ETRANGERES SELON LEURS MODALITES JURIDIQUES ET LEURS TYPES D'ACTIVITE
SITUATION AU 31 DECEMBRE 1969**

Nationalités	Nombre de groupes	Filiales propres				Rachat Sociétés françaises				Filiales communes				Total			
		(1)	(2)	(3)	T	(1)	(2)	(3)	T	(1)	(2)	(3)	T	(1)	(2)	(3)	T
Allemagne	13	5	9	1	15	3	0	1	4	2	3	0	5	10	12	2	24
Belgique	5	1	2		3	1	1		2			1	1	2	3	1	6
Danemark	2	1			1	2			2				0	3			3
Grande-Bretagne	7	7	3	2	12	1	1	1	3	0	1	0	1	8	5	3	16
Italie	1		2		2										2		2
Pays-Bas	4	2	2	1	5	2		1	3	1			1	5	2	2	9
Suède	3			1	1	1	1		2					1	1	1	3
Suisse	6	7	1		8	2	1		3					9	2		11
U.S.A.	39	14	17	5	36	14	2	5	21	5	13	2	20	33	32	12	77
TOTAL		37	36	10	83	26	6	8	40	8	17	3	28	71	59	21	151

(1) Laboratoires fabriquant des produits soumis à visas.

(2) Laboratoires faisant de la chimie, des produits intermédiaires, des produits vétérinaires et autres activités intéressant la pharmacie.

(3) Laboratoires faisant de la cosmétologie, de la parfumerie et des produits grand public vendus en pharmacie.

N.B. — Les chiffres qui figurent sur ce tableau proviennent de la liste des implantations étrangères figurant en annexe. Les activités dont il est tenu compte sont prises dans un sens encore plus large qu'au tableau X, ce qui explique le nombre plus élevé d'entreprises.

**TAUX D'ACCROISSEMENT DU NOMBRE DE LABORATOIRES ETRANGERS
PAR SECTEUR ET FORME JURIDIQUE
(en % du nombre en 1965)**

Forme juridique	Sous-secteurs			Total
	1	2	3	
Filiales propres	12	112	150	54
Achat de sociétés françaises	136	50	300	153
Filiales communes	0	70	(a)	56
Total	36	90	250	70

1 : Pharmacie — 2 : Chimie, produits intermédiaires, sérologie, produits vétérinaires — 3 : Cosmétologie, parfumerie, grand public.

(a) Ce nombre est passé de 0 en 1965 à 3 en 1969.

Le tableau ci-dessus montre que cela n'est pas vrai dans tous les secteurs mais surtout dans la pharmacie. Les craintes formulées, en ce qui la concerne, paraissent donc particulièrement justifiées. Les laboratoires rachetés sont en moyenne, des laboratoires de taille petite ou moyenne. (Chiffre d'affaires compris entre 1 à 30 millions de francs). Par contre, la création de filiales communes qui se rencontrent plus pour les produits intermédiaires et chimiques n'est opérée qu'avec des laboratoires de taille supérieure (Sifa, Byla, Clin-Byla, Roussel). On peut donc dire que la présence en France de petits laboratoires est un facteur favorable à la pénétration étrangère. La concentration des laboratoires français peut donc être de ce point de vue nécessaire, mais elle n'est pas une politique suffisante. En effet, le tableau ci-dessous, construit à partir d'un certain nombre de laboratoires français et étrangers, montre que dans chaque classe de taille, les laboratoires étrangers ont eu en moyenne en 1967, un taux d'accroissement supérieur de façon significative, à celui des laboratoires français. De plus le tableau retenu comparant l'ensemble des laboratoires d'une classe avec les laboratoires étrangers, sous-estime nettement les différences de taux de croissance.

**TAUX D'ACCROISSEMENT MOYEN DES VENTES EN PHARMACIE
COMPARAISONS ENTRE LABORATOIRES FRANÇAIS ET ETRANGERS (1967)**

Classes de vente (1)	Total		Etranger	
	Nombre de laboratoires	T en %	Nombre de laboratoires	T en %
> 90	7	5,3	3	12,5
30 à 90	34	10,8	12	12,3
10 à 30	56	5,2	16	5,6
< 10	38	6,9	8 (2)	15,9

(1) Ventes en pharmacie en 1967, en millions de francs.

2) Un laboratoire à croissance atypique a été exclu.

On peut remarquer enfin que, dans le secteur chimie et assimilé, le développement des firmes étrangères s'est fait principalement par création de filiales propres et qu'aucune forme juridique ne prédomine dans le 3^e sous-secteur.

La comparaison des formes juridiques croisées avec les pays d'origine, fait ressortir une nette préférence de l'Allemagne pour la création de filiales propres alors que les Etats-Unis semblent pratiquer beaucoup plus systématiquement le rachat de firmes françaises.

III - EXPLICATIONS

L'industrie pharmaceutique a donc connu en France entre 1965 et 1969 une transformation structurelle très marquée. Les laboratoires français de taille petite ou moyenne ont tendu à perdre leur indépendance. Ils se sont groupés pour former des ensembles juridiques qui atteignent une dimension nationale satisfaisante, ou ils ont été rachetés par des firmes étrangères désireuses de s'implanter sur ce marché. D'une façon générale, il y a donc eu une concentration mais celle-ci s'est opérée d'une manière non négligeable au profit de laboratoires étrangers.

1. La recherche par les laboratoires d'une taille moyenne de plus en plus importante, s'explique par des considérations techniques qui se retrouvent dans tous les pays et par des considérations propres au cadre français, cadre déterminé en grande partie par la législation et son évolution.

1-1. D'un point de vue technique, les laboratoires ont à faire face à des charges financières de plus en plus lourdes. On peut passer rapidement sur les coûts de fabrication en soulignant que les unités modernes, celles qui viennent d'être construites, ou qui sont en cours de construction, ont une taille de plus en plus importante — leurs effectifs vont de 500 à plus de 1 000 personnes — pour s'intéresser plus particulièrement aux coûts de recherche, développement et mise sur le marché des produits pharmaceutiques.

Les coûts de recherche tendent à s'accroître régulièrement moins par la multiplication des investissements que par l'augmentation des coûts salariaux (1), l'allongement des temps de recherche et la diminution des principes actifs découverts. Une grande partie de la recherche actuelle a en effet de très gros



(1) On rappelle que les coûts salariaux (charges sociales incluses) représentent quelques 60 % des dépenses totales de recherche.

problèmes parce qu'elle s'attaque à des domaines où les connaissances fondamentales sont pauvres (tumeurs, virus, etc...) et où il existe de grandes difficultés pour mettre au point de façon pleinement satisfaisante des modèles pharmaceutiques pour l'étude et le « criblage » (Screening) des médicaments.

Si la D.G.R.S.T. (1) estimait qu'entre 1965 et 1968 les dépenses par chercheur étaient passées en France de 179 000 francs à 220 000 francs, les chiffres les plus intéressants en la matière sont fournis par J. Balog et P. Haen qui, dans une étude du P.M.A. (U.S.A.), mettant en rapport les dépenses engagées une année avec les produits découverts trois années plus tard, trouvent que les frais de recherche et développement par produits découverts ont été multipliés par 11 entre 1954 et 1964 (2).

TENDANCE D'EVOLUTION DES FRAIS DE RECHERCHE

Années (x)	Frais de R et D (x — 3)	Nombre de produits découverts en l'année « x »	Coût moyen des produits nouveaux
1954	78	125	0,40
»			
»			
1960	206	109	1,17
1961	227	74	2,30
1962	237,8	75	2,63
1963	267,1	61	3,38
1964	278,1	51	4,49

Ces frais de recherche de plus en plus élevés doivent être amortis sur des marchés de plus en plus larges. Ceci est une nécessité d'autant plus impérieuse que les recherches sont pour l'essentiel financées par autofinancement et donc par les bénéfices réalisés sur les produits existants (3). Mais pour disposer de nouveaux marchés, de nouvelles dépenses de commercialisation viennent s'ajouter, cela d'autant plus que la concurrence est grande (4). La législation devenant de plus en plus stricte, les laboratoires hésitent de plus en plus à mettre sur le marché des produits dont le résultat commercial risque d'être douteux.

● ● ●
(1) D.G.R.S.T. : Recherche et développement dans l'industrie française en ... 1965 ... 1966. Ces dépenses ont été de 195 000 F en 1966 et 198 000 F en 1967.

(2) L'intérêt de cette méthode est qu'elle tient compte des décalages entre le démarrage des budgets de recherche et les découvertes réalisées avec ces budgets.

Source : cité par l'Européen. « Les chances de l'industrie européenne du médicament », n° 96 — 1969 p. 11.

(3) L'autofinancement de la recherche est estimé à 96 % en France et 98 % aux U.S.A.

(4) On considère qu'aux Etats-Unis les coûts de passage de la R et D à la mise sur le marché s'échelonnent entre 50 000 et 5 millions de francs.

1-2. Les laboratoires exerçant leur activité en France ont à faire face à des problèmes supplémentaires qui résultent du cadre législatif en vigueur. La fabrication de spécialités pharmaceutiques est en effet une activité industrielle soumise à des contraintes juridiques extrêmement précises et rigoureuses. Ce cadre qui détermine à la fois la possibilité d'accès au marché et une bonne partie des bénéfices, joue donc un grand rôle aussi bien quant à la structure actuelle de cette industrie que dans ses évolutions passées et futures.

La possibilité d'accès au marché est déterminée par ce que l'on peut appeler, pour simplifier, les « visas ». Le visa français est considéré comme le plus difficile à obtenir après le visa américain. Jusqu'à l'ordonnance de septembre 1967 il comportait deux parties, le visa technique et une autorisation de débit. Depuis, cette date leur a fait place une « autorisation de mise sur le marché » qui permet une mise en harmonie avec une future législation européenne. L'essentiel pour nous est que, suivant une tendance générale, l'obtention de l'autorisation de mise sur le marché est de plus en plus difficile à obtenir en ce sens que les essais demandés sont de plus en plus poussés, donc plus longs, ce qui entraîne corrélativement un allongement des procédures.

L'agrément de la Sécurité Sociale, c'est-à-dire l'acceptation du remboursement par cet organisme, intervient au dernier stade. Il conditionne pratiquement les chances du produit. Cet agrément est, en principe, déterminé par la prise en considération de deux critères :

a) les produits présentés à acceptation doivent apporter des améliorations thérapeutiques ;

b) ou (et) ils doivent être plus économiques que les produits qu'ils sont destinés à remplacer.

Comme précédemment les laboratoires se plaignent d'une procédure qu'ils jugent trop longue et trop incertaine, et dont les conséquences sont d'autant plus fâcheuses qu'elles interviennent en fin de parcours, c'est-à-dire alors que l'essentiel des dépenses a été engagé sans recettes immédiates.

En contre partie de ces charges accrues, la législation tend à renforcer les bénéfices que les découvreurs peuvent attendre de leurs travaux en renforçant la législation sur les brevets. Une ordonnance de février 1959 avait instauré le Brevet Spécial Médical (B.S.M.) qui n'assurait qu'une protection partielle de l'inventeur. Une loi du 2 janvier 1968 a fait rentrer le B.S.M. dans le régime général des brevets et lui assure donc une meilleure protection.

Il semble qu'à ces éléments il faille ajouter les politiques des prix, en particulier les politiques de blocages pratiquées jusqu'en 1964 auxquelles a succédé une « mise en liberté surveillée » (1). On considère que les laboratoires les plus importants ont mieux résisté que les autres à ce système, et cela pour au moins quatre raisons :



(1) Il s'agit d'un problème différent de celui qui porte sur la détermination des prix de vente des spécialités pharmaceutiques, et que nous avons déjà mentionné.

— Parce qu'ils avaient une gamme de produits plus vastes ce qui leur a permis de faire des compensations entre produits. (Pour une marge bénéficiaire donnée, des produits à grande diffusion permettent des bénéfices importants, même s'ils ont demandé des frais de recherche peu importants).

— Ils étaient plus capables de renouveler rapidement leurs produits (un des moyens de détourner le blocage des prix était de proposer un produit « nouveau » se substituant à l'ancien, mais plus cher).

— Ils disposaient de moyens plus importants pour défendre leur dossier auprès des instances administratives compétentes.

— Il semble enfin que les autorités compétentes leur accordent un certain préjugé favorable (1).

2. La part croissante prise par les laboratoires étrangers s'explique tout autant par une croissance propre plus rapide de ces derniers que par un rachat systématique des laboratoires français. Si on parle couramment de « Technological gap » (2) et de taille insuffisante la question mérite un examen plus approfondi. La possession d'une « taille » ne semble pas être un remède suffisant pour rendre les laboratoires français compétitifs sur leur propre marché.

2-1. Dans une perspective purement nationale les laboratoires français ne sont pas dominés par leurs homologues étrangers. Il suffit qu'un certain nombre de laboratoires de la classe 3 (chiffre d'affaires compris entre 10 à 30 millions) se regroupent pour qu'il y ait en France un « tissu » de laboratoires satisfaisant.

En effet, du strict point de vue du marché français, l'évolution de la branche ne va pas vers une domination de quelque très gros laboratoires mais plutôt vers la constitution d'un groupe de laboratoires importants qui, en nombre légèrement plus élevé que ceux existant actuellement, contrôleraient la quasi totalité du marché (3). La compétition devrait s'établir entre ces laboratoires. Ce phénomène de relative dispersion, observé aux Etats-Unis pour l'industrie pharmaceutique est commun à toutes les industries chimiques pour lesquelles il n'existe pas de marché de masse, ce qui est le cas de l'industrie pharmaceutique : il n'existe pas un marché, mais toute une série de sous-marchés par grands types de spécialités. Un laboratoire peut difficilement prétendre être également présent sur tous ces marchés ; et les médecins tendront à maintenir plusieurs produits pour une même maladie, car il n'existe pas de cas standard et suivant les malades certaines prescriptions peuvent mieux réussir que d'autres.

Dans cette perspective étroite les laboratoires français paraissent-ils mieux armés pour se défendre ? Il ne semble pas, car si la possession d'une taille qu'on

● ● ●
(1) J. Grapin « L'industrie pharmaceutique continuera-t-elle à vivre dans l'arbitraire » ? « Le Monde » — Supplément économique — 15 septembre 1970.

(2) « Gaps in Technology Pharmaceutical » O.C.D.E. Paris 1969.

(3) Cette tendance est clairement indiquée par les courbes de Gini, qui ont été présentées précédemment.

pourrait appeler « concurrentielle » paraît une condition nécessaire, elle ne constitue pas une condition suffisante. On admet en effet que l'un des avantages d'une taille supérieure est de procurer non pas une croissance plus élevée mais un taux de profit plus important (1). Or, les laboratoires français les plus importants ne semblent pas avoir un taux de profit supérieur aux autres, ce taux de profit de l'ensemble restant faible puisque estimé à 4,3% du chiffre d'affaires hors taxe, en 1967.

Le tableau ci-dessous, établi d'après les chiffres publiés dans le Monde (2) paraît significatif à cet égard, même s'il ne prétend pas avoir de valeur statistique.

TAUX DE PROFIT DES LABORATOIRES FRANÇAIS

Groupes pharmaceutiques français - 1970	C.A. 1969 (en millions de francs) (1)	Bénéfice net 1969 (en millions de francs) (2)	Taux de profit (en %) (2/1)
1 — Rhône Poulenc	1 140		
(Pharmacie) dont			
— Specia	372	4	1,1
— Roger Bellon	206	13	6,3
— Mérieux	134	12	8,9
— Theraplix	116	3	2,6
2 — Roussel Uclaf (1)	1 120	57	5,1
S.I.F.A.	265	9	3,4
3 — Clin Byla (France)	259	12	4,6
4 — Labaz	225	8,6	3,8
5 — Synthelabo			
— Robert et Carrier	91,5	5	5,4
— Dauss	125		
6 — Castaigne S.A.			
— Février - Decoisy - Champion	111	3,7	3,3
— Castaigne	76	5	6,6

(1) Il faut toutefois se méfier de ces chiffres. La revue Expansion « Europe compétition 1970 » p. 90 ne publie-t-elle pas pour la même année les chiffres suivants :

	C.A. consolidé (en millions de francs) (1)	Bénéfice net consolidé (en millions de F) (2)	Marge bénéficiaire (2-1)
Sifa	265	20,8	7,9 %
Roussel Uclaf	1 120	50,3	4,5 %

(1) Les études les plus récentes portant sur les structures par taille des entreprises ne trouvent guère de liaisons entre la taille et le taux de croissance (A. Jacquemin et S. Larsen. Revue d'Eco. Po. n° 2 — mars avril 1970 p. 221 à 236 « Dimension et stabilité et performances des 40 plus grandes entreprises européennes 1956 — 1967 »). La même étude montre des liaisons faibles mais significatives entre la taille et le taux de profit. La même liaison a été trouvée aux U.S.A. pour les 500 plus grandes entreprises américaines (Hall et Weiss « Firm Size and Profitability » the Review of Economics and Statistics août 1967 et M. Marens « Profitability and Size of firms : Some further Evidence » The review of Economics and Statistics » 1968 p. 104). Par contre, cette liaison n'a pas été trouvée sur les 450 sociétés britanniques cotées en bourse et réparties en 4 industries. (A. Singh et G. Whittington : « Growth, Profitability and Valuation » Cambridge University press. 1968).

(2) « Le Monde » : 15 septembre 1970 op. cité.

S'il est vrai que les bénéfiques des laboratoires en France sont plus limités que ceux sur lesquels peuvent compter les laboratoires américains sur leur propre marché. Les bénéfiques après impôts ne seraient en moyenne que de 2,2 % en France contre 10,7 % aux U.S.A. Il n'est pas certain que cette différence soit entièrement due aux différences de prix de vente des produits sur les deux marchés. En l'absence de données statistiques qui permettraient, en toute rigueur, de faire des comparaisons de taux de profits entre les laboratoires français et étrangers opérant en France, répartis en classe de taille (1), on peut avoir une forte présomption face aux dispersions dans les taux de profit mis en évidence dans le tableau ci-dessus, pour penser que le système de prix n'est pas seul responsable de l'insuffisance des profits des laboratoires français (2).

2-2. Si on prend une perspective plus large, c'est-à-dire si l'on prend en compte non plus le seul marché français et les laboratoires opérant sur ce marché, mais l'ensemble des marchés correspondant aux différents pays et les laboratoires dans leur ensemble indépendamment de la nature des activités et des pays, le problème devient très différent.

Les laboratoires français ne sont pas dominés sur leur propre marché. Mais, si l'on prend en considération plusieurs marchés correspondant à des pays différents, on peut constater que nombre de laboratoires étrangers sont régulièrement en bonne position dans chacun des pays considérés (sans nécessairement dominer dans l'un ou l'autre) alors que les laboratoires français y jouent souvent un rôle très faible.

Dans le tableau XIII nous avons considéré le marché français et les marchés allemands et italiens, soit les principaux marchés de l'Europe des Six. On a fait figurer les dix premiers laboratoires en France ainsi que les laboratoires étrangers classés en France dans les 100 premiers et dans les 50 premiers, dans les deux autres pays. Le classement a été effectué sur des chiffres de 1967 pour la France et de 1965 pour l'Italie et l'Allemagne. Ces chiffres sont anciens, ce qui a permis d'en disposer et de les utiliser puisque périmés. Ils permettent toutefois de bien mettre en évidence le phénomène décrit. Les laboratoires d'origine extérieure au Marché commun (Américain et Suisse) ne dominent aucun marché mais sont présents sur tous. Les plus gros laboratoires français ne figurent pas parmi les principaux laboratoires opérant en Allemagne et en Italie (3). Dans une perspective communautaire, c'est-à-dire d'un marché unifié, le poids relatif des laboratoires français les plus gros s'abaisserait considérablement et deviendrait insuffisant.

● ● ●
(1) Il est peu probable qu'une telle étude puisse être faite avant longtemps.

(2) On peut objecter à ce raisonnement que les laboratoires ne travaillent pas avec les mêmes produits et donc que les comparaisons effectuées n'ont pas de sens. Mais dans ce cas l'explication par le système de prix n'en a guère plus. D'autre part, rien n'empêche un laboratoire de se reporter sur un type de produit qui lui paraît devoir être plus lucratif.

(3) Cela n'est pas dû, à notre connaissance, à des problèmes d'appellation. Nous avons repris, comme pour les laboratoires étrangers, les noms des filiales dans les différents pays et nous avons donné le nom de leur maison mère quand il était différent.

TABLEAU XIII

**CLASSEMENT DES LABORATOIRES
DANS LES PRINCIPAUX PAYS DU MARCHÉ COMMUN (1)**

Noms	Nationalité	France (2)	Allemagne (3)	Italie (3)
Sandoz	C.H.	9	12	5
Specia	F.	2	—	—
Roussel	F.	3	—	—
Servier	F.	4	—	—
Roche	C.H.	5	3	4
Hepatrol	F.	6	—	—
Diamant	F.	7	—	—
Delagrangé	F.	8	—	—
Pfizer	U.S.A.	9	30	19
Geigy	C.H.	10	5	14
Labaz	F.	17	42	—
Squibb	U.S.A.	24	—	3
Glaxo	G.B.	29	—	11
Hoechst	ALL.	30	1	24
Midy	F.	36	—	16
Schering	U.S.A.	49	8	18
Ciba	C.H.	54	10	8
Bayer	ALL.	79	2	—
Lepetit	U.S.A.	81	—	6

(1) Seuls ont été retenus les laboratoires classés dans les 100 premiers en France et les 50 premiers dans les autres pays.

(2) Classement en 1967.

(3) Classement en 1965.

On peut dire qu'actuellement il y a dans le monde une vingtaine de firmes supranationales (suisses et américaines) puis des firmes qui se rapprochent de ce statut (anglaises et allemandes et peut-être deux firmes françaises : Rhône-Poulenc et Roussel Uclaf). La majorité d'entre elles sont également diversifiées internationalement. En 1967 le chiffre d'affaires de Hoffman Laroche a été de 5,6 milliards de francs. Celui de Ciba et Geigy qui se regroupent représente 7,6 milliards, celui de Ely Lilly se montait à 3 milliards. Il n'existe au total qu'une centaine de firmes dans le monde qui aient une activité internationale substantielle. Les autres sont, en définitive, par rapport à elles, des petites firmes à caractère national, ou des firmes moyennes qui ont des activités dans quelques pays étrangers. Ces firmes, petites et moyennes, ont une valeur économique certaine, ce qui est le cas, nous l'avons vu, dans la plupart des secteurs produisant des spécialités chimiques pouvant être détaillées.

Les grandes firmes internationales n'exercent pas leur activité dans la seule industrie pharmaceutique. La combinaison de produits fabriqués peut être très variée — chimie agricole, produits vétérinaires, cosmétologie et parfums — sans oublier la chimie lourde. Quantitativement, la spécialité pharmaceutique peut aller du 1 % du chiffre d'affaires (I.C.I.) à 75 % chez Ely Lilly et plus.

Un des traits caractéristiques de l'industrie française est justement de s'être développée à partir des pharmacies d'officines. Certes Rhône-Poulenc et Roussel Uclaf se sont développés en association avec l'industrie chimique, mais à notre connaissance les autres associations de ce type se limitent à Air Liquide qui contrôle les laboratoires Lipha et Oberval et à Ugine. Kulman qui possède 66 % des laboratoires Sedaph en association avec Clin Byla. Ces laboratoires sont de taille modeste (1).

La législation française n'a pas été faite pour faciliter ces rapprochements. Strictement issue des pharmaciens, la fabrication de spécialités pharmaceutiques reste leur domaine privilégié. Les velléités manifestées par le législateur pour changer cette situation se sont jusqu'à présent soldées par des échecs (2). Il n'est pas douteux qu'une libéralisation de la profession devra intervenir, ne serait-ce que pour harmoniser les législations européennes. Le retard apporté à cette mesure sera peut-être déploré amèrement.

Il semble toutefois que les rapprochements entre la chimie et la pharmacie française s'effectuent peu à peu soit au profit des groupes étrangers (Solvay a absorbé le laboratoire Laterna en 1969, chiffre d'affaires 35 millions en 1968 ; B.A.S.F. a pris une participation de 50 % dans Biosédra en 1971), soit au profit de groupes français (F.I.P.P. a absorbé les laboratoires Gremy-Longuet et du Synthole ; Sedaph a absorbé les laboratoires Fournier frères). L'événement le plus important est incontestablement la transformation de Roussel Uclaf. Le groupe Roussel s'est associé à Hoechst dans le Holding « Chimio » qui contrôle à son tour le groupe chimique « Central Dynamite ». Cette opération permet le groupement des laboratoires Roussel-Uclaf et S.I.F.A.-Diamant. Ce groupe devient peut-être le premier groupe pharmaceutique français (avant Rhône-Poulenc) (3) et s'appuie précisément sur un groupe chimique non moins important. On trouve ici une structure d'accueil qui ne pourra que se compléter rapidement par acquisition de nouvelles entreprises dans des domaines voisins, les

● ● ●
(1) Lipha et Oberval C.A. 30 à 90 millions — Sedaph C.A. 18 millions de francs en 1969.

(2) En application du décret du 5 avril 1960, les laboratoires dont le capital est inférieur à 500 000 F doivent avoir une présidence ou une gérance ainsi que leur majorité du conseil d'administration et leur majorité des capitaux détenus par des pharmaciens. Les deux premières obligations demeurent pour les laboratoires dont le capital est inférieur à 500 000 F. Un décret de 1961, prévoyant que seule la présence de deux pharmaciens au conseil d'administration serait nécessaire, a été attaqué en conseil d'état par le conseil de l'ordre des pharmaciens et a été annulé.

Un décret de janvier 1969 en application d'une ordonnance de 1967 autorise : pour les SARL 1 seul gérant pharmacien et non tous ; pour les S.A., le PDG ou le Directeur général adjoint, pharmacien ; pour les S.A. en directoire, le président du directoire ou un des directeurs, pharmacien.

La législation prévoit, en outre, un certain pourcentage de pharmaciens en fonction du nombre de personnes affectées à des actes qui doivent être sous surveillance pharmaceutique (fabrication, contrôle).

(3) On ne doit pas oublier que les activités de Sifa-Diamant dépassent largement leur seule marque puisque ces laboratoires ont de nombreuses filiales communes avec des laboratoires étrangers : Upjohn, Squibb, Bristol.

parfums Rochas par exemple. Cette structure préfigure ce que pourront être quelques groupes de demain. Celui-ci n'a pu être réalisé par l'industrie française (2). Qu'en sera-t-il pour les autres ?

Un autre type de groupes pourra être constitué d'unités plus centrées sur la pharmacie, mais qui associeront des laboratoires de taille moyenne et de nationalités différentes. Les groupes ainsi constitués seront « placés » sur les principaux marchés. Ils pourront mieux faire leurs recherches par accords de spécialisation et mieux les amortir par diffusions réciproques des produits sur leurs marchés respectifs.

L'intérêt de tels groupes est qu'ils ont seuls la capacité financière suffisante pour développer sur de nombreux marchés, les résultats de leurs recherches et donc pour en tirer pleinement les bénéfices (1). Cela ne signifie absolument pas qu'ils deviendront dominants sur un marché particulier.

Cette forme d'évolution a des répercussions importantes pour les autres laboratoires. Dans la mesure où les firmes se sentent de taille à développer leurs produits sur différents marchés elles ne céderont plus leur brevet à des firmes nationales et limiteront les filiales communes. Les autres firmes seront condamnées (et elles le sont déjà de plus en plus) à découvrir elles-mêmes les spécialités qu'elles voudront commercialiser.

● ● ●
(2) Il ne s'agit pas de rechercher à tout prix des groupes nationaux, mais plutôt de constituer des groupes français qui aient une capacité de négociation face aux groupes étrangers. Il semble que le cas de Roussel soit à la limite.

(1) On ne saurait trop insister sur la nécessité de pouvoir développer ses propres produits. C'est faute d'avoir un réseau commercial suffisant que l'électronique Marcel Dassaut a dû renoncer à ses productions médicales au profit de Hoffman-La Roche, productions qui étaient de qualité et qui résultaient de recherches longues et coûteuses.

Chapitre IV

LES STRUCTURES D'EMPLOI ET LEUR EVOLUTION

Le problème initial auquel nous avons à faire face était l'absence d'informations chiffrées, sur les structures d'emplois des laboratoires, qui soient adaptées à nos objectifs. Les chiffres disponibles étaient trop globaux et imprécis, en ce sens qu'il était impossible de savoir la façon dont ils avaient été établis et les domaines qu'ils recouvraient.

C'est pourquoi, nous avons été conduits à reconstituer cette information chiffrée sur la base d'enquêtes directes dans les laboratoires. Ces tableaux étant constitués spécialement, ils ont donc été construits de façon à s'adapter le mieux possible à nos préoccupations et c'est pourquoi, privilégiant les notions de fonction dans l'analyse des entreprises et des branches, nous avons cherché à mettre en évidence les structures des laboratoires par fonction, et les structures d'emplois associables aux fonctions retenues. Les fonctions isolées correspondaient aux caractéristiques de l'industrie pharmaceutique et ne sont donc pas directement transférables pour l'étude d'autres branches.

Notre ambition initiale était de pouvoir disposer, sur cette base, d'une population statistique représentative de la branche (échantillon au 1/10^e par strates). Les résultats obtenus sont, de ce point de vue, particulièrement décevants. La population dont nous avons pu valablement disposer, se ramène à 12 laboratoires représentant 8 000 personnes, ce qui, compte tenu des effectifs totaux recensés dans l'industrie pharmaceutique (359.3) constitue un effectif non négligeable (1), mais est insuffisant dès lors que l'on veut disposer d'un nombre suffisant de personnes et de laboratoires par classe. En effet, pour les laboratoires dans lesquels l'étude a été possible :

i) la décomposition complète n'a pas toujours pu être menée à bien, certaines fonctions ont donc dû être regroupées ;

● ● ●
(1) En 1968 l'industrie pharmaceutique occupait quelques 51 500 personnes : VI^e Plan — Groupe de travail Industrie pharmaceutique novembre 1969.

ii) les renseignements n'ont pu être communiqués pour certains établissements des laboratoires les plus importants ;

iii) l'ensemble des années retenues n'a pas toujours pu être couvert. Dans tous ces cas, les tableaux les plus détaillés (croisant le maximum de variables) se sont trouvés largement démunis.

Compte tenu de ces difficultés, nous avons donc procédé à une exploitation des données en partant des structures globales, à un moment donné, et peu à peu, à l'aide des informations partielles mais détaillées nous avons précisé la signification de ces structures globales. De même, nous sommes remontés dans le temps, le nombre de laboratoires pris en compte diminuant à mesure que la période s'allonge. En admettant que les évolutions longues soient corroborées par des évolutions plus courtes sur des populations plus nombreuses, on peut disposer alors de présomptions d'évolution.

C'est sur ce point que se situent les plus grands décalages entre objectifs et réalité. Alors que nous aurions voulu disposer de représentations réelles, nous ne pouvons proposer que des présomptions.

Ayant pris conscience en cours de notre étude, de cette difficulté, nous avons pu, grâce à la compréhension de la D.G.R.S.T., modifier nos moyens en nous appuyant en plus sur une information préexistante, c'est-à-dire sur l'enquête annuelle faite par le Ministère des Affaires Sociales auprès des entreprises industrielles (1). L'usage de cette information nous a permis de voir dans quelle mesure il était possible de l'utiliser comme source statistique, et à quelles conditions. Ce travail ne nous a pas détourné de nos objectifs initiaux puisqu'il entrainait dans nos vues de proposer en même temps qu'une méthode, une utilisation d'informations existantes (2). Nous verrons, par la suite, que cette source s'est révélée d'un usage difficile, mais que, au prix d'améliorations, principalement dans la collecte des documents de base, elle pourrait devenir excellente pour de nombreuses études.

Une autre difficulté rencontrée dans l'enquête directe découle de la conception même des tableaux. De part le détail des rubriques, les laboratoires ont eu à faire face à des problèmes d'interprétation dans la ventilation de leurs effectifs qui n'ont pas toujours pu être surmontés de façon satisfaisante. Malgré le souci que nous avons eu de donner un minimum de définition, ces précisions se sont révélées insuffisantes. Il aurait fallu, pour bien faire, fournir un véritable dictionnaire, ce qui aurait été prohibitif. On reste donc confronté avec le problème du niveau de finesse de l'analyse. Plus la finesse recherchée est grande et plus les risques d'erreurs dans le contenu des rubriques est élevé. L'exploit-

● ● ●
(1) Il s'agit des bordereaux accompagnant les états sur l'emploi des handicapés physiques. Ils ont été collectés au 1-1-1968 — 1-1-1969 — 31-3-1970 sur la base de la nouvelle nomenclature établie par le Ministère des Affaires Sociales.

(2) L'usage de sources différentes difficiles à intégrer donne à ce chapitre un caractère hétérogène qui a été accentué par le fait que nous avons opéré des traitements pas toujours en rapport direct avec notre problème. Nous avons pensé que pouvant bénéficier d'une source non encore exploitée il était préférable de fournir cette information, même au prix d'une certaine confusion.

tation des données brutes nous conduit à faire des réserves sur la valeur des chiffres présentés. Ils constituent un ordre de grandeur très satisfaisant. Ce serait faire une grosse erreur que de vouloir les prendre à la lettre.

Ceci dit, nous pensons que l'analyse qui a pu être faite constitue un net progrès dans la connaissance des structures d'emplois des laboratoires. Elle permet en effet de mieux cerner les points importants et surtout de montrer comment, un certain nombre de précautions devraient nécessairement être prises chaque fois que des chiffres moyens sont interprétés.

I - LES STRUCTURES D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

La population étudiée est composée de 12 laboratoires fabricants de spécialités pharmaceutiques (1). Leur activité ne se limite pas bien entendu à la seule fabrication, elle peut s'étendre de la conception à la vente. Les effectifs de tous les établissements, qu'ils aient un numéro I.N.S.E.E. « pharmacie » ou non, ont été pris en compte dès lors que ces établissements avaient bien une activité en rapport direct avec la fabrication de spécialités pharmaceutiques (2).

Les effectifs retenus portent essentiellement sur l'année 1969. Il s'agit des effectifs au 31 décembre. Toutefois, pour un laboratoire, nous avons été amenés à substituer, dans certains tableaux, les effectifs du 31-12-1968 à ceux du 31-12-1969, en raison des problèmes particuliers rencontrés cette année-là pour un de ces établissements. Nous nous sommes permis cette substitution parce que l'évolution observée entre les deux années était très faible et qu'au niveau global, les erreurs dues à cette opération devenaient négligeables face aux erreurs commises par ailleurs.

Notre objectif, dans ce paragraphe, est moins de mettre en évidence des structures moyennes pour l'industrie pharmaceutique, que de pouvoir préciser au mieux, la signification de celles-ci. Les précisions seront apportées d'une part sur les répartitions par qualification et par sexe, d'autre part sur les répartitions par types d'entreprises. Ce dernier point est le plus important pour nous parce que le plus proche de nos préoccupations. En effet, il n'existe pas à notre connaissance de statistiques disponibles donnant des structures d'emplois par type de laboratoires. Or, une telle connaissance est indispensable dès lors qu'on s'intéresse à des problèmes courants tels que les effets de la concentration ou de l'implantation de laboratoires étrangers, sur les structures d'emplois de la branche.

● ● ●
(1) N° 359.3 I.N.S.E.E.

(2) On verra par la suite qu'un certain nombre d'établissements représentent des effectifs non négligeables, à savoir des centres de recherches et des sièges sociaux, n'ont pas de numéro I.N.S.E.E. pharmacie, bien que se consacrant à cette activité, et échappent donc au recensement dans cette branche.

STRUCTURES D'EMPLOI DE LA PHARMACIE PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	OM	Total 100 %
Pharmacie (enquête directe)	9,9	6,1	6,3	18,4	13,0	4,2	12,1	29,0	1,0	8 082
	40,7				13,0	46,3				
Pharmacie (Chambre syndicale)	40,3				14,6	45,1				51 531
Pharmacie (enquête paritaire)	12,00			20,00		40,00				
Chimie (Convention collective)	8,7	7,5	10,1	17,1		35,4		21,2		223 177

1 - LES STRUCTURES PAR QUALIFICATION ET SEXE. LEUR SIGNIFICATION

1-1. **L'industrie pharmaceutique se présente souvent comme une « industrie fine »** utilisant un pourcentage élevé de personnel à haute qualification. En effet, il ressort de la population étudiée que les effectifs ouvriers ne représentent que 46 % des effectifs totaux, alors que les cadres représentent 9,9 % de ces effectifs, les techniciens et techniciens supérieurs 6,1 %. Les résultats diffèrent légèrement de ceux publiés par la Chambre Syndicale de l'industrie pharmaceutique, pour l'année 1968. La différence essentielle paraît provenir du fait que nous n'avons considéré comme visiteurs médicaux que les visiteurs appartenant en propre aux laboratoires, excluant les visiteurs médicaux exclusifs ou non dépendants d'une société prestataire de service. Il y a donc une sous-évaluation de cette catégorie. D'autre part, nous avons rencontré quelque difficulté dans la ventilation entre ouvrier et employé de certaines catégories de personnel exerçant leur activité dans les fonctions de laboratoire, magasinage et services généraux (Divers). Il semble que pour ce personnel, il y ait des différences de classement, selon les laboratoires, indépendantes de la nature des tâches à accomplir.

Les résultats du tableau XIV obtenus par enquête directe peuvent être rapprochés des chiffres provenant de l'enquête menée en 1970 par la Chambre Syndicale des Industries Pharmaceutiques pour le compte de la commission paritaire de l'emploi et qui porte sur les effectifs au 30 septembre 1970. Deux cent quarante établissements ont répondu.

STRUCTURES D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE (1)

*(Etablissements relevant de la convention collective pharmacie
Enquête commission paritaire de l'emploi. Effectifs au 30 septembre 1970)*

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers	TOTAL 100 %
Gestion et mécanographie	18,60	6,39	10,90	63,08	1,01	688
Comptabilité	18,22	4,59	10,90	65,84	0,42	1 871
Recherche	28,83	27,80	6,30	19,60	17,43	3 728
Contrôle	15,65	41,73	4,82	17,31	20,47	1 929
Relations internationales	30,35	1,95	11,04	47,40	9,25	616
Conditionnement	0,93	0,22	3,43	3,80	91,60	7 248
Fabrication	6,31	5,55	7,48	5,42	75,22	8 042
Entretien	4,75	3,28	8,61	12,70	70,65	2 252

(1) Les informations n'ont pas été disponibles pour toutes les rubriques.

TABLEAU XIV — LABORATOIRES PHARMACEUTIQUES
— STRUCTURES D'EMPLOI PAR FONCTION

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	Ouvriers professionnels	Ouvriers qualifiés	OS	Manceuvres	Total	Effectif	Nombre observations
Direction générale ..	55,6	1,2	16,8	25,8	0,6					100	160,5	12
Gestion et mécano- graphie	19,3	9,0	6,9	64,8						100	145,3	12
Comptabilité	15,1	7,3	13,9	63,7						100	245,5	12
Personnel	13,6		19,4	56,3		1,0	1,0	8,7		100	103,3	12
Brevets et marques .	46,7			53,3						100	15,3	12
Documentation	32,3		12,9	54,8						100	31,3	12
Recherche	26,3	32,1	1,2	21,4		6,4	3,5	7,0	2,1	100	327,3	12
Contrôle	14,0	50,9	1,8	12,8			6,9	13,3	0,3	100	332,3	12
Information médicale	57,0	1,9	1,9	39,2						100	51,3	12
Direction commerciale	20,7	3,8	8,2	44,0	23,3					100	159	12
Marketing, publicité .	16,6	3,9	4,3	44,2	16,3	0,4	2,7	11,6		100	285,5	12
Relations internatio- nales	29,8	1,9	7,7	53,9	2,9			3,8		100	104	12
Visite médicale	5,1		0,2	2,6	92,1					100	946	12
Conditionnement ...	1,1	0,4	4,8	2,6		1,3	24,8	63,5	1,5	100	817	11
Fabrication	5,8	7,0	6,8	3,3		10,7	34,5	31,0	0,9	100	861	11
Méthode — Ordon- nancement	25,5	7,8	23,5	43,2						100	25,5	11
Entretien	6,1	8,4	9,8	6,4		39,1	19,1	9,9	1,2	100	345	12
Achat	14,7		13,0	45,5			16,6	10,2		100	157,3	12
Expédition — Manu- tention	4,2	0,9	9,8	24,9		8,4	23,5	28,3		100	430	12
Divers	9,6	1,7	6,5	50,4	0,2	1,7	3,5	22,6	3,8	100	601	12

Les écarts que l'on peut observer entre les deux tableaux, compte tenu des imprécisions dans les imputations des effectifs aux différentes rubriques, sont en moyenne, limités. Deux divergences plus importantes apparaissent. La première correspond à la ventilation des effectifs entre catégories professionnelles. Elle résulte, le plus souvent, des problèmes de ventilation entre les catégories de techniciens et celles d'agents de maîtrise ; ces deux catégories étant confondues dans la convention collective. La deuxième résulte de différences dans les définitions des fonctions. C'est ainsi que la « fabrication » prise en compte dans le tableau ci-dessus couvre en fait les deux rubriques fabrication et méthode dans le tableau précédent. Les structures d'emploi deviennent alors beaucoup plus voisines :

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Ouvriers
Fabrication + méthode	6,39 %	7,01 %	7,34 %	4,41 %	74,84 %

Par rapport à la moyenne des industries françaises, l'industrie pharmaceutique utilise moins d'ouvriers. La comparaison peut être faite également avec l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective chimie (1) pour lesquelles des informations sont disponibles sur les mêmes bases. Toutefois on peut remarquer que toute comparaison est difficile pour les catégories autres qu'ouvriers en raison de la présence de visiteurs médicaux qui sont considérés à part. Pour bien faire, il aurait fallu ici les « éclater » en cadres et employés suivant leur statut. Dans ce cas, les pourcentages de ces deux catégories auraient été nettement plus élevés. Nous avons gardé les visiteurs médicaux en tant que tels, parce qu'ils constituent une catégorie spécifique de cette industrie, qui est toujours isolée dans les statistiques la concernant, de façon à pouvoir effectuer toutes les comparaisons utiles avec d'autres informations sur ce secteur.

Cette structure moyenne recouvre de grandes disparités de structures entre les fonctions, comme le montre le tableau XIV. Ce tableau se lit horizontalement. Il indique pour chaque fonction la part représentée par chaque catégorie professionnelle. Les effectifs totaux de chaque fonction peuvent correspondre à un nombre différent de laboratoires. Une structure globale calculée à partir de la somme des effectifs n'aurait donc pas de sens ici.

Nous avons déjà souligné qu'il fallait moins s'attacher à la valeur des pourcentages eux-mêmes qu'aux différences pouvant apparaître dans leur ordre de grandeur. La présence de blancs, c'est-à-dire l'absence d'effectifs dans un grand nombre de « cases » suffirait au premier abord à révéler ces différences de

(1) N'en font donc pas partie ni le caoutchouc, ni la pharmacie, ni le verre... Source : U.N.I.C. enquête sur les structures d'emplois au 31-12-1969.

structures par fonction. On peut constater d'autre part que trois fonctions (Direction générale, Information médicale, Brevets et marques) comportent plus de 45 % de cadres et pas d'ouvriers. Par opposition, le conditionnement ne compte plus que 1,1 % de cadres et 91 % d'ouvriers dont 63 % d'O.S.

Il semble que l'on puisse distinguer quatre blocs à structures relativement bien différenciées.

— Le premier pourrait être appelé « **tertiaire d'administration et de gestion** ». Constitué par la Direction générale, la Gestion mécanographique, la Comptabilité et le personnel. Il comprend essentiellement des cadres et des employés, le pourcentage de cadres étant plus élevé en direction générale. Dans ce bloc tertiaire, les fonctions à caractère plus technique que sont la comptabilité, et la gestion mécanographique présentent un pourcentage de techniciens nettement plus élevé. La gestion mécanographique recouvre en effet pour l'essentiel les services informatiques. La présence d'ouvriers dans la fonction « personnel » est due au fait que certaines entreprises n'ont pas pris en compte la fonction mais plutôt un service « Affaires Sociales » qui comporte quelques personnes devant figurer normalement dans la rubrique Divers (1).

— Le deuxième bloc pourrait être appelé « **scientifique** ». Il est composé des fonctions Brevets et marques, Documentation, Recherches et Contrôle, qui sont souvent confondues dans les études courantes. S'il est vrai que leurs caractéristiques moyennes sont bien de comporter un pourcentage élevé de techniciens, ainsi qu'un pourcentage non négligeable d'ouvriers qualifiés, il faut cependant faire des distinctions entre elles. Les deux premières fonctions jouent en quelque sorte un rôle de service logistique ou « fonctionnel » pour la recherche. Leurs structures s'apparentent nettement à celles du tertiaire administratif. La présence d'un pourcentage anormalement élevé d'agents de maîtrise en Documentation est due au fait que certains laboratoires classent leur personnel « assimilé cadre » en agents de maîtrise. Ce problème rencontré plusieurs fois n'a pu être résolu dès lors que nous ne participions pas à la rédaction des tableaux de base.

Les fonctions Recherche et Contrôle doivent être nettement distinguées. Si elles ont en effet des structures assez voisines, le Contrôle est nettement moins qualifié que la Recherche, comportait proportionnellement plus de techniciens et moins de cadres, plus d'ouvriers qualifiés et moins d'ouvriers professionnels, on pourrait dire que la Recherche est à base de cadres — techniciens — ouvriers professionnels, alors que le Contrôle est à base de techniciens — cadres — ouvriers qualifiés.

Nous verrons, lorsque nous étudierons les tableaux de diplômés et les résultats de l'enquête Affaires Sociales, que ces différences sont dues aux laboratoires, qui, suivant leur niveau, sont classées soit en techniciens ou en techniciens supérieurs, soit en ouvriers professionnels, soit en ouvriers qualifiés.

● ● ●
(1) Cette rubrique était destinée à regrouper principalement tout le personnel des services dits généraux qui sont souvent plus ou moins administratifs, et dont le caractère « baladeur » est une source de distorsions qui peut être importante lorsqu'on cherche à isoler des catégories fines.

Le troisième bloc pourrait être appelé « **commercial** ». Il comprend les Informations médicales, la Direction commerciale, le Marketing et la Publicité, les Relations internationales, enfin la Visite médicale proprement dite. La répartition des effectifs entre ces différentes fonctions, sauf pour le Marketing et Publicité, s'est souvent révélée délicate dans les petits et moyens laboratoires, car nous le verrons, elles sont souvent plus ou moins confondues, ou du moins leurs liaisons pouvant être très étroites, elles sont regroupées selon des modalités assez variables d'un laboratoire à l'autre. La « pureté » de leur structure n'est donc pas certaine.

Ces fonctions ont comme caractéristique commune de comporter des visiteurs médicaux en proportion plus ou moins grande et un pourcentage d'ouvriers non négligeable. Les cadres qui sont relativement nombreux ont une proportion qui varie en sens inverse de celle des visiteurs médicaux. Là encore la fonction Visite médicale a une structure ambiguë. Un problème particulier s'est posé avec les inspecteurs régionaux et les délégués hospitaliers. Nous avons admis, en raison des différences trop difficiles à interpréter de leurs statuts, qu'ils devaient être classés en visiteurs médicaux.

La seule exception est constituée ici par les Informations médicales, qui ne comportent pas de visiteurs médicaux et une proportion de cadres très élevée.

— Le dernier bloc qu'on pourrait distinguer, correspondrait à la « **production** » prise dans un sens large. Composé des fonctions Achat, Méthode-ordonnancement, Fabrication, Conditionnement et Entretien, il comporte un faible pourcentage de cadres et une majorité d'ouvriers. Comme pour les cas précédents, cette structure moyenne recouvre de fortes disparités internes.

On pourrait distinguer, là aussi, une sorte de « Tertiaire de la production ». Composé des fonctions Achat et Méthodes, il comporterait une proportion plus importante de cadres et d'employés par opposition aux autres fonctions.

En passant de l'Entretien à la Fabrication et au Conditionnement, on passe de structures où les techniciens et les ouvriers professionnels dominent, à des structures dominées par de ouvriers qualifiés puis des ouvriers spécialisés. Ces trois fonctions doivent donc être clairement distinguées, surtout en raison de l'importance de leur poids relatif par rapport aux autres.

Il y a, semble-t-il, là une première leçon qui pourrait être tirée de cette analyse. On peut se contenter d'un découpage d'une entreprise en catégories assez grossières dès lors qu'on utilise des catégories professionnelles très larges, par exemple : ouvriers, visiteurs médicaux, reste. Mais, dès que l'on retient, ne serait-ce que les neuf catégories professionnelles utilisées ici, il faut procéder corrélativement à une décomposition beaucoup plus grande des « fonctions ». Dès lors les problèmes d'imputation deviennent rapidement très difficiles, voire quasiment insurmontables parce que demandant un travail trop important.

Pour pouvoir apprécier correctement l'importance relative de tel ou tel sous-groupe dans une catégorie professionnelle donnée, il faut procéder non seulement à des analyses horizontales comme précédemment, mais également verticales. Le poids relatif des fonctions doit être pris en considération. En effet,

certaines fonctions, de par l'importance de leurs effectifs, dominent finalement les structures moyennes observées.

Le tableau XV a été établi sur 11 entreprises représentant un effectif de près de 4 700 personnes. Il donne pour chaque catégorie professionnelle, le pourcentage des effectifs de la catégorie appartenant à une fonction déterminée. Par sa structure même ce type de tableaux nous paraît un instrument précieux car il permet de préciser d'une façon « fonctionnelle », ce que peuvent être, par exemple les cadres dans l'industrie pharmaceutique. Dire qu'il y a « x » cadres dans l'industrie pharmaceutique, est une information utile certes, mais d'un intérêt limité, car cette notion est trop vague : on ne sait pas trop ce que cette appellation peut contenir de précis. Par contre pouvoir dire qu'il y a « x » cadres dont tel pourcentage en Recherche, tel autre en Commercial ou en Fabrication, revêt une signification beaucoup plus grande, car comme on pourra le voir lors de l'exploitation des tableaux portant sur les diplômes possédés par les cadres suivant leurs fonctions et appartenance (1), on détermine ainsi des catégories à formation ou à profil homogènes.

La situation se présente différemment selon les catégories professionnelles, certaines comme les visiteurs médicaux ou les ouvriers professionnels sont très concentrées sur quelques fonctions et d'autres au contraire, comme les employés ou les cadres s'étalent sur toutes. Un simple regard sur le tableau XV permet d'apprécier par l'importance des « blancs » la distribution caractéristique de toutes les catégories d'ouvriers.

Les employés constituent la catégorie la plus dispersée : la fonction qui a le plus de poids est la fonction Divers, donc les services généraux, qui représentent 17,4 % des effectifs. Viennent ensuite : la Comptabilité, la Gestion mécanographique et l'Expédition-manutention. Le rôle relativement important joué par la Gestion-mécanographie est assez surprenant. Cette fonction recouvrant pour l'essentiel du personnel d'informatique, cela signifie que celle-ci joue déjà pour cette catégorie un rôle non négligeable.

— Les cadres se trouvent principalement en Recherche (13,3 %) puis en Direction générale (11,3 %) en Visite médicale (9,4 %) et en Fabrication (9,8 %). Ce poids relatif de la Recherche, parmi les cadres, montre bien toute l'importance que revêt cette fonction pour l'industrie pharmaceutique. On voit bien, d'autre part, le rôle que peut jouer le poids relatif des fonctions. Les cadres ne représentent en effet que 5,1 % des effectifs de la Visite médicale et 5,8 % des effectifs de Fabrication. On peut remarquer que l'on retrouve ici les quatre fonctions principales de l'industrie pharmaceutique : chercher, diriger, fabriquer et vendre.

— Les techniciens se trouvent essentiellement en Contrôle (31,7 %) et en Recherche (26,3 %), ce qui est conforme aux idées reçues. Par contre, il est surprenant de constater que 18 % d'entre eux se trouvent en Fabrication.

— Les agents de maîtrise se retrouvent dans les fonctions qui emploient beaucoup d'ouvriers (fabrication, conditionnement) ou beaucoup d'employés (comptabilité, divers).



(1) Voir ci-dessous chapitre V.

TABLEAU XV — LABORATOIRES PHARMACEUTIQUES — STRUCTURES D'EMPLOIS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	Ouvriers professionnels	Ouvriers qualifiés	OS	Manœuvres	Total
Direction générale ...	11,3	0,6	7,9	3,6					2,4	2,4
Gestion et mécanographie	5,1	3,9	2,3	9,1					2,5	2,5
Comptabilité	5,7	4,2	9,0	10,8					3,3	3,3
Personnel	2,2		5,1	5,1		0,4	0,1	0,1		1,5
Brevets et marques ..	1,4			1,0						0,3
Documentation	1,0	0,3		0,4						0,2
Recherche	13,3	26,3	1,1	7,4		8,3	1,7	1,3	12,7	5,7
Contrôle	5,5	31,7	2,2	4,8			3,6	3,2	1,8	5,0
Information médicale ..	5,8	0,3	0,4	2,5	3,1					1,1
Direction commerciale	5,7	1,8	4,0	7,6	5,4					2,8
Marketing, publicité ..	4,6	3,0	1,1	3,6		0,4	0,9	1,0		2,7
Relations internationales	3,0	0,7	1,1	2,3						0,8
Visite médicale	9,4		0,7	3,1	91,5					16,7
Conditionnement	1,8	0,9	14,1	2,6		4,3	30,8	50,3	21,8	17,4
Fabrication	9,8	18,1	21,3	3,5		36,4	45,1	25,9	14,5	18,4
Méthode — Ordonnement	1,3	0,7	2,2	1,5						0,5
Entretien	3,3	6,0	6,5	2,0		32,0	7,3	2,1	7,3	4,8
Achat	2,6		3,4	4,1			0,5	0,2		1,3
Expédition — Manutention	2,8	1,2	6,8	7,6		14,2	8,5	8,1		5,8
Divers	4,1	0,3	10,8	17,4		4,0	1,5	7,8	41,9	6,7
TOTAL	508	331	277	798,5	772	253	659	1 031	55	4 684,5

— On aurait pu s'attendre à trouver des ouvriers professionnels essentiellement en Entretien, or ils apparaissent d'abord en Fabrication et en quantité non négligeable en Stockage-expédition.

— Les ouvriers qualifiés et spécialisés se distribuent bien comme prévu les premiers se trouvant en majorité (45,1 %) en Fabrication les seconds (50,3 %) en Conditionnement.

Ces résultats peuvent être rapprochés de ceux obtenus par l'enquête paritaire. Bien que moins détaillé que le tableau XV, le tableau ci-dessous fait bien apparaître les mêmes différences de distribution de fréquence pour les cinq catégories professionnelles retenues.

	Cadres %	Techni- ciens %	Agents Maîtrise %	Employés %	Ouvriers %
Fabrication	9,29	16,28	22,81	4,89	32,50
Conditionnement	1,24	0,58	9,43	3,10	36,76
Entretien	1,95	2,69	7,35	3,21	8,81
Contrôle	5,52	29,32	3,52	3,75	2,18
Recherche	19,65	37,78	8,90	8,20	3,60
Serv. Génér. d'Exploitation ..	18,58	5,42	17,65	26,62	10,35
Comptabilité	6,23	3,13	7,73	13,83	0,04
Services Commerciaux	15,92	1,93	12,58	20,19	3,86
Information médicale	15,83	0,80	4,58	8,04	0,53
Exportation	3,42	0,43	2,57	3,27	0,31
Informatique	2,34	1,60	2,84	4,87	0,04

L'essentiel à retenir est donc que certaines fonctions jouent un rôle prépondérant par rapport aux effectifs de certaines catégories professionnelles. On conçoit donc à priori que, dès lors qu'une fonction ne sera pas assumée par un laboratoire, pour une raison quelconque, ses structures d'emplois globales pourront différer fortement des structures d'emplois moyennes.

— 1-2. **L'industrie pharmaceutique apparaît comme une industrie de « femmes »** puisque sur les 5 286 personnes qui ont pu être ventilées par sexe, 2 877 soit 54,4 % étaient des femmes. Ce chiffre peut être rapproché de celui fourni par l'enquête « Affaires sociales » qui pour 1969 donne un pourcentage de 60 % de femmes (1).

(1) Cette enquête donne comme effectif au 1-1-1969 : 60 074 dans la branche 359, dont 36 084 femmes. Le domaine qu'elle recouvre est nettement plus large que celui retenu ici. Il comprend en effet toutes les activités vétérinaires et de produits diététiques ou pour enfants vendus en pharmacie.

Cette structure moyenne recouvre des disparités importantes selon les catégories professionnelles. Les femmes constituent une majorité massive chez les employés, les O.S. et les manœuvres. Elles dominent chez les techniciens, font à peu près jeu égal avec les hommes chez les agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés, représentent une part assez faible de cadres, visiteurs médicaux et ouvriers professionnels. C'est chez les cadres que leur pourcentage est le plus faible encore qu'il ne soit pas négligeable. Ces constatations sont, là encore, corroborées par les résultats de l'enquête Affaires sociales, encore que celle-ci indique systématiquement un pourcentage de femmes plus élevé. Les différences observées en ce qui concerne les ouvriers qualifiés et les O.S. proviennent d'une erreur importante dans la classification des conditionneuses, qui dans l'enquête Affaires sociales ont été assez systématiquement surclassées.

La qualification moyenne des femmes est donc nettement plus faible que celle des hommes, comme le montre le tableau ci-après (XVI).

Toutefois, là encore, l'analyse globale peut être précisée à partir des tableaux XVII et XVIII donnant la répartition des hommes et des femmes par catégories professionnelles et fonctions.

Les femmes constituent 89,7 % des effectifs du Conditionnement, 77,4 % des effectifs de Contrôle, 62 % des effectifs de Recherche et 54,5 % de ceux de Fabrication. Elles ne représentent par contre que 10,6 % des effectifs d'Entretien ou 23,4 % des effectifs de la Visite médicale.

Si on va plus loin dans l'analyse, c'est-à-dire si on considère leur place par catégorie professionnelle et fonctions, il ressort que les femmes ont une part dans toutes les activités de l'industrie pharmaceutique, quel que soit le niveau et le type de responsabilité. Le tableau ci-dessous résume les pourcentages les plus significatifs.

POURCENTAGE DE FEMMES DANS DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET FONCTIONS CARACTERISTIQUES

Cadres de :	Techniciens de :	OQ de :	OS de :
— direction générale 27,0 %	— recherche 63,2 %	— fabrication 47,1 %	— fabrication 71,0 %
— recherche 23,5 %	— contrôle 75,2 %	— conditionnement 88,7 %	— conditionnement 80,7 %
— contrôle 42,8 %		— contrôle 100,0 %	
— marketing et publicité 40,4 %			
— informations médicales 27,3 %			

TABLEAU XVI

ENSEMBLE DES LABORATOIRES - STRUCTURES PAR SEXE ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	OM	TOTAL	Effectif TOTAL
% de femmes par catégories :											
— Affaires sociales 1-1-1969	26,2	64,3	47,9	88,6	23,2	65,5		70,3		60,1	56 856
— Enquête directe 1970 ..	19,2	57,3	44,7	84,8	21,2	27,0	55,9	78,7	75,0	54,4	5 286
— Enquête paritaire 1970 ..	26,07	68,12	50,87	80,33	26,35	70,38				58,59	
Enquête directe :											
Femmes : structure par catégorie	3,9	7,0	4,7	26,7	6,4	2,7	19,8	32,7	2,1	100 %	2 817
Hommes : structure par catégorie	19,8	6,2	6,9	5,7	28,4	8,6	13,0	10,6	0,8	100 %	2 409
Enquête paritaire :											
Femmes : structure par catégorie (1)	5,43	7,13	5,12	27,8	6,3	48,46				100 %	
Hommes : structure par catégorie (1)	21,81	4,72	6,99	9,45	24,92	28,85				100 %	

(1) V.R.P. Hommes 3,25 % - Femmes 0,26 %.

On retrouve bien les femmes là où traditionnellement on les attend : O.S. de conditionnement, ouvriers qualifiés de laboratoires. Mais il n'est pas certain que le fait qu'elles représenteraient 75 % des techniciens de laboratoire contrôle ou 40 % des cadres de marketing soit bien connu.

La répartition des hommes et des femmes suivant la « fonction » prise en compte donne finalement un pourcentage moyen de femmes élevé, quelles que soient les fonctions, sauf en Entretien où elles ne représentaient que 19 % des effectifs et dans les services commerciaux où elles ne représentent que 33 %. Le Conditionnement emploie, à l'opposé, près de 92 % de femmes.

ENQUETE PARITAIRE 1970
STRUCTURE PAR SEXE ET FONCTIONS

	Hommes	Femmes	Total
Fabrication	36,11	63,89	100 %
Conditionnement	8,30	91,69	100 %
Entretien	80,59	19,40	100 %
Contrôle	21,30	78,69	100 %
Recherche	35,62	64,37	100 %
Services généraux d'Exploitation	47,92	52,07	100 %
Comptabilité	28,81	71,19	100 %
Services commerciaux	48,57	51,42	100 %
Information médicale	66,78	33,22	100 %
Exportation	38,80	61,20	100 %
Informatique	47,82	52,18	100 %

Il est donc incontestable que l'industrie pharmaceutique est une des rares activités industrielles largement ouverte aux femmes, y compris dans de nombreux postes de responsabilité. Cette constatation pourra être rapprochée des indications fournies par les laboratoires, dans leurs annonces d'offres d'emplois (1). Il semble que cette situation soit due en grande partie à la dominante d'activités demandant des formations médicales et para-médicales pour lesquelles les discriminations par sexe sont moins fortes.

2 - STRUCTURES D'EMPLOIS PAR TYPES DE LABORATOIRE

Les structures d'emplois moyennes observées recouvrent également de grandes disparités de structures selon les types de laboratoire. Elles apparaissent clairement quand on classe les laboratoires en fonction de leur chiffre d'affaires

● ● ●
(1) Voir chapitre VI.

TABLEAU XVII - FEMMES - STRUCTURES DE QUALIFICATION PAR FONCTIONS

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	Ouvriers professionnels	Ouvriers qualifiés	OS	Manceuvres	Total	Effectif
Direction générale	23,0	3,0	32,5	41,5						100	67,5
Gestion et mécanographie	4,1	4,1	4,5	87,3						100	73,3
Comptabilité	4,3	12,8	13,9	69,0						100	93,5
Personnel	6,5		20,1	73,4						100	46,3
Brevets et marques	20,0			80,0						100	10,0
Documentation	20,0	20,0		60,0						100	5,0
Recherche	9,6	32,8	1,2	33,4		11,3	5,7	1,8	4,2	100	167,5
Contrôle	6,5	43,4	2,7	19,0			13,1	14,8	0,5	100	182
Information médicale	15,4	3,8	3,8	77,0						100	26
Direction commerciale	10,4	6,5	6,5	76,6						100	77
Marketing, publicité	16,8		3,5	47,8	3,5	1,8	8,9	17,7		100	56,5
Relations internationales	10,0		5,0	85,0						100	20,0
Visite médicale	0,6		0,6	12,0	86,8					100	183,5
Conditionnement		0,1	3,3	2,6		1,5	24,6	67,1	0,8	100	733
Fabrication	1,9	7,7	3,9	5,2		5,4	29,7	45,8	0,4	100	469,5
Méthode-ordonnancement	11,1		22,2	66,7						100	13,5
Entretien				25,0			41,7	33,8		100	24
Achat	8,6		12,9	75,7			2,8			100	35
Expédition - Manutention			1,4	63,0		1,4	15,0	19,2		100	73
Divers	3,0		7,5	53,5		3,0	2,0	19,5	11,5	100	200
Total	3,9	7,6	5,1	26,4	6,3	2,5	15,0	31,7	1,5	100	2 556

TABLEAU XVIII - HOMMES - STRUCTURES DE QUALIFICATION PAR FONCTIONS

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	Ouvriers professionnels	Ouvriers qualifiés	OS	Manœuvres	Total	Effectifs
Direction générale	97,7			2,3						100	43
Gestion et mécanographie	51,1	22,2	6,7	20,0						100	45
Comptabilité	41,0	3,3	19,7	36,0						100	61
Personnel	34,8		21,8	30,5		4,3	4,3	4,3		100	23
Brevets et marques	100,0									100	5,3
Documentation	100									100	4,3
Recherche	50,6	31,7	1,0	3,0		1,9	1,9	9,9		100	101
Contrôle	30,2	49,1	1,9	7,5				11,3		100	53,3
Information médicale	100									100	25,3
Direction commerciale	38,9	1,9	11,1	3,7	44,4					100	54
Marketing, publicité	20,6	14,7	1,5	2,9	58,8		1,5			100	68
Relations internationales ..	72,2	11,1	11,1	5,6						100	18
Visite médicale	7,9		0,2	0,5	91,4					100	597,5
Conditionnement	10,7	2,4	17,9	2,4			27,4	32,1	7,1	100	84
Fabrication	10,6	6,2	10,6	1,0		17,1	40,0	13,0	1,5	100	391,5
Méthode-ordonnancement .	41,6	16,7	25,0	16,7						100	12
Entretien	8,5	9,9	8,8	4,9		40,1	18,9	6,9	2,0	100	202
Achat	40,0		20,0	24,0			8,0	8,0		100	25,3
Expédition - Manutention ..	7,0	2,0	9,0	7,5		17,5	22,5	34,5		100	200
Divers	13,2	0,9	13,2	27,2		3,5	5,2	36,8		100	114
Total	19,2	6,4	6,9	5,8	28,7	8,9	12,9	10,4	0,8	100	2 128,5

et de leur nationalité (français et étrangers). Les différences dans les structures d'emplois associables aux mêmes fonctions n'expliquent ces disparités que pour une faible part. Cela signifie donc que les fonctions, quels que soient les laboratoires étudiés, ont en moyenne des structures assez voisines dès lors que leur contenu est suffisamment homogène. Ces divergences s'expliquent par contre très largement par l'absence de fonctions déterminées, ou par le fait que certaines d'entre elles ne recouvrent pas l'éventail complet des tâches qui constituent généralement leur objet.

On comprendra mieux, dès lors, l'importance que nous avons accordée à une analyse précise des structures d'emploi par fonction, celles-ci étant définies de la façon la plus fine possible et leur contenu étant précisé au mieux. C'est pourquoi également, nous aurions voulu disposer d'une population suffisamment importante pour fournir des chiffres ayant une certaine valeur statistique.

Les résultats que nous présentons, même quand des pourcentages ont été calculés, ne sauraient avoir une valeur statistique. Il vaut mieux les considérer comme des ordres de grandeur de bonne qualité. Pris dans ce sens ils permettent de disposer de fortes présomptions sur la véracité des raisonnements effectués. Pour cette même raison, certains tableaux qui auraient en particulier été susceptibles de donner des indications chiffrées sur les importances relatives des fonctions suivant les catégories de laboratoires, n'ont pas été utilisés :

i) Tableaux donnant la répartition des effectifs par catégorie professionnelle, fonction, classe de taille, nationalité.

ii) Tableaux donnant des répartitions par sexes, catégories professionnelles, classes de taille, nationalité.

2-1. Structures d'emplois et classes de taille

Les différences de structures les plus marquées apparaissent entre les plus gros laboratoires (chiffre d'affaires supérieur à 90 millions classe 1), les laboratoires ayant un chiffre d'affaires compris entre 10 et 90 millions et les petits laboratoires (chiffre d'affaires compris entre 0,35 et 10 millions classe 4). Les différences de structures entre les deux classes de chiffre d'affaires 10 à 30 millions (classe 3) et 30 à 90 millions (classe 2) sont réelles mais beaucoup plus faibles.

Les laboratoires de la classe 1 utilisent un pourcentage plus élevé d'agents de maîtrise, d'employés et d'O.S. que ceux de n'importe quelle autre classe, et moins de cadres et visiteurs médicaux. Ils utilisent proportionnellement moins de techniciens que les laboratoires moyens mais nettement plus que les plus petits.

Les laboratoires les plus petits utilisent un pourcentage d'O.P. plus élevé que tous les autres, un pourcentage d'O.S. et employés plus élevé que les moyens. Toujours par rapport à ces derniers, ils utilisent relativement moins de cadres et de visiteurs médicaux. Leur pourcentage de techniciens est très faible.

TABLEAU XIX ET XX - STRUCTURES D'EMPLOIS PAR CLASSES DE TAILLE

Laboratoires français	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	Ouvriers professionnels	Ouvriers qualifiés	OS	Mancœuvres	TOTAL	Effectif
C.A. > 90	7,6	4,9	7,5	20,7	6,5	2,1	9,5	41,2	—	100,0	2 797
30 < C.A. < 90	10,8	9,3	6,8	16,4	17,0	5,8	16,7	16,3	0,9	100,0	2 866
10 < C.A. < 90	13,9	8,0	3,0	17,5	22,0	2,5	17,0	11,1	5,0	100,0	440
0,35 < C.A. < 10	10,8	0,2	4,5	20,5	11,2	8,5	11,3	28,7	4,3	100,0	575
Total 1	9,7	6,6	6,7	18,6	12,5	4,2	13,2	27,4	1,1	100,0	6 678
Laboratoires étrangers											
C.A. > 90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30 < C.A. < 90	9,8	3,1	5,5	18,1	8,8	5,3	7,6	41,8	—	100,0	1 044
10 < C.A. < 30	13,8	5,2	3,6	14,8	28,8	1,3	4,6	25,9	2,0	100,0	305
0,35 < C.A. < 10	20,0	—	—	14,5	65,5	—	—	—	—	100,0	55
Total 2	11,0	3,4	4,9	17,2	15,4	4,3	6,6	36,8	0,4	100,0	1 404
Total (1 + 2)	9,9	6,1	6,3	18,4	13,0	4,2	12,1	29,0	1,0	100,0	8 082

Les laboratoires moyens (classe 2 et 3) ont, nous l'avons vu, des structures assez voisines, mais les plus gros d'entre eux utilisent proportionnellement plus de techniciens et d'agents de maîtrise ; moins d'employés et de visiteurs médicaux. Leurs ouvriers sont plus qualifiés en ce sens que les distributions des qualifications sont décalées pour les premiers vers les O.P. et pour les seconds vers les O.S. et les manœuvres.

Ces constatations faites principalement sur les laboratoires français en raison des effectifs plus nombreux pouvant être pris en compte, sont également valables quand on compare, sur les mêmes bases, les laboratoires étrangers entre eux. Leur interprétation est cependant très délicate en raison de l'interférence d'une série de phénomènes, en particulier de ce qu'on pourrait appeler : d'une part des économies d'échelles entre différentes catégories professionnelles et entre différentes fonctions, d'autre part des désaisissements de fonctions suivant la taille des laboratoires.

Les tableaux XIX et XX mettent en évidence les différences de structures internes suivant la taille des laboratoires. Nous avons plutôt cherché à bien montrer les fonctions qui sont assumées par les laboratoires eux-mêmes et celles dont ils se désaisissent, soit au profit d'un groupe — quand ils ne sont pas indépendants — soit au profit des prestataires de services divers.

Dans la population étudiée, seuls les laboratoires moyens assument l'ensemble des fonctions retenues. Certains des plus gros se trouvent désaisis partiellement de celles-ci au profit de leur groupe. Cette constatation risque d'être un peu particulière aux laboratoires étudiés. Il semble toutefois que la tendance observée existe réellement. Les laboratoires les plus petits se désaisissent d'un certain nombre de fonctions au profit de prestataires de services et n'en assument d'autres que de façon limitée, en ce sens que souvent plusieurs d'entre elles sont assumées par une seule personne.

Les fonctions dont ces laboratoires se désaisissent le plus souvent sont : l'ensemble des recherches de base, la visite médicale et la fabrication, c'est-à-dire les fonctions qui, nous l'avons vu précédemment, constituent les charges les plus lourdes.

Dans la mesure où ces fonctions ont une structure propre, ce que nous avons pu montrer, on peut alors expliquer en grande partie les différences de structures observées dans chaque classe de taille.

Le rôle joué par la taille elle-même est plus difficile à apprécier dans la mesure où les observations sont perturbées par les effets précédents. Pour bien faire, il faudrait pouvoir comparer des structures d'emplois entre fonctions homogènes dans les laboratoires de tailles différentes, en disposant des effectifs appropriés. Cela ne serait pratiquement possible que pour les classes 2 et 3. La similitude des structures globales entre ces deux classes devient particulièrement révélatrice des effets de « perturbation » exercés par la suppression de fonctions.

A mesure que le volume d'une fonction s'accroît, c'est-à-dire à mesure que le nombre de personnes exerçant leur activité dans cette fonction augmente, il

semble apparaître un accroissement plus que proportionnel des effectifs de maîtrise et d'employés. Le poids des cadres tendrait inversement à diminuer. Cette situation pourrait s'expliquer par une plus grande division des tâches. Les cadres tendent à abandonner une partie de celles qui n'exigent pas leur niveau de compétence, à des agents de maîtrise supérieurs en ce qui concerne l'encadrement et à des employés plus ou moins qualifiés en ce qui concerne certaines activités. Le volume de ces activités serait insuffisant, dans les laboratoires les plus petits, pour nécessiter la présence d'une personne qui leur soit spécialement affectée.

La situation est un peu différente dans les laboratoires de recherche et contrôle, bien que relevant de la même logique. A mesure que la taille augmente, il semble que la technicité du personnel intermédiaire tende à augmenter. Les laboratoires les plus gros ont plutôt des structures Cadres - Techniciens - O.S. alors que les laboratoires moyens auraient plutôt des structures Techniciens - Cadres - Employés ou ouvriers qualifiés et les laboratoires les plus petits des structures employés - cadres.

RECHERCHES : STRUCTURE D'EMPLOI PAR TAILLE

Chiffres d'affaires	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	OP	OQ	OS	Total = 100 %
CA > 90	31,0	31,0	1,7	19,0	—	—	17,3	58
30 < CA < 90 ..	21,5	37,4	1,2	19,6	9,8	4,3	6,1	163
10 < CA < 30 ..	22,7	33,6	—	20,2	8,4	1,7	13,4	59,5
0,35 < CA < 10 ..	28,3	—	3,9	54,2	—	5,8	7,8	25,8

CONTROLE : STRUCTURE D'EMPLOI PAR TAILLE

Chiffres d'affaires	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	OP	OQ	OS	Total = 100 %
CA > 90	18,6	66,0	—	4,1	—	—	11,3	97
30 < CA < 90 ..	12,2	54,2	—	16,0	—	9,9	7,6	131
10 < CA < 30 ..	25,0	50,0	—	10,0	—	10,0	5,0	20
0,35 < CA < 10 ..	17,6	—	21,3	58,5	—	2,6	—	18,8

Il semblerait en outre que les laboratoires de taille moyenne aient tendance à donner une qualification à leur personnel d'exécution qui soit supérieure à celle accordée par les laboratoires les plus grands ou les plus petits. Sans qu'il nous ait été possible de savoir s'il y avait une différence réelle dans le contenu des tâches, cette situation a été systématiquement observée, en particulier au niveau des O.S. et des manœuvres.

De même, il semblerait que le poids relatif des fonctions tende à varier avec l'augmentation de la taille : le poids de la Direction générale, de la Recherche, du Contrôle et de la Visite médicale, tendrait à diminuer alors que celui de l'ensemble Conditionnement-fabrication-méthode d'une part et Information médicale-Direction commerciale, Marketing-Relations internationales tendrait à s'accroître.

POIDS RELATIF DES FONCTIONS PAR CLASSE DE TAILLE
(en % de l'effectif total)

Classe de chiffre d'affaires	CA > 90	30 > CA > 90	10 > CA > 30	0,35 > CA > 10
Fonctions	(1)	(2)	(3)	(4)
Direction générale	1,8	2,5	2,3	3,7
Recherche	2,1	6,8	13,5	4,5
Contrôle	3,5	5,5	4,6	3,3
Information médicale, Direction commerciale, Marketing publicité, Relations internationales	8,1	7,1	7,2	9,2
Visite médicale	5,9	15,1	24,1	12,7
Conditionnement	48,8	15,7	12,7	28,5
Fabrication		20,1	9,0	13,0
Méthode		0,3	0,2	0

Pour l'ensemble des fonctions dont le poids diminue, cette situation pourrait s'expliquer par l'existence d'une sorte de niveau plancher difficilement compressible au-dessous duquel il serait difficile de descendre, soit pour des raisons techniques (contrôle), soit pour des raisons de survie, en admettant que l'on décide d'assumer la fonction considérée (1). Cette hypothèse expliquerait en partie le pourcentage élevé du personnel consacré par les laboratoires de la classe 3 aux fonctions Recherche et surtout Visite médicale. Cette baisse du poids relatif des visiteurs médicaux s'explique par la nécessité pour un laboratoire de disposer d'un réseau suffisant, quelle que soit son importance. Il y aurait donc

● ● ●
(1) Voir à ce sujet les développements du chapitre II.

de fortes économies d'échelles. Cependant nous ne sommes pas sûrs que cette économie n'entraîne pas une dégradation de l'efficacité. D'autres observations seraient nécessaires pour les laboratoires les plus importants.

De même, pour l'ensemble Fabrication-conditionnement les observations vont à l'encontre de ce qui serait concevable, à priori. On pourrait penser en effet à l'existence d'économies d'échelles importantes, liées à l'utilisation de techniques plus élaborées. Or, la liaison modernité des techniques - taille des entreprises est loin d'être absolue. Les entreprises les plus grosses possèdent en effet des unités de production de taille diverses et d'âge pouvant être élevé.

2-2. Structures d'emplois et nationalité

Il paraît difficile d'exploiter l'information chiffrée avec rigueur, la population étant faible et donc les aléas importants. Toutefois, un exemple peut être pris dans la classe de chiffre d'affaires de 10 à 30 millions, pour laquelle cette comparaison a le plus de sens.

LABORATOIRES 10 < C.A. < 30
DIFFERENCES DE STRUCTURES D'EMPLOIS PAR NATIONALITE

Nationalité	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	Manceuvres	Total = 100 %
Français	13,9	8,0	3,0	17,5	22,0	2,5	17,0	11,1	5,0	440
Etrangers . . .	13,8	5,2	3,6	14,3	28,8	1,3	4,6	25,9	2,0	305

Les laboratoires étrangers utilisent une proportion nettement plus élevée de visiteurs médicaux et d'O.S., un pourcentage nettement plus faible de techniciens. Cette différence tend à se retrouver assez systématiquement dans toutes les classes de taille. Elle ne s'explique guère par des différences de structures d'emploi par fonction. Elles s'expliquent au contraire très largement par des différences de structures internes, comme le montre bien les tableaux XXI et XXII.

Les laboratoires étrangers sont systématiquement désaisis au profit de leur maison mère soit à l'étranger, soit en France, lorsqu'ils appartiennent à des groupes, des fonctions de recherche fondamentale ainsi que d'une part plus ou moins grande de la recherche développement suivant leur taille. Pour les laboratoires les plus petits, cette recherche se limite aux essais cliniques nécessaires à l'obtention des visas. La fonction « relation internationale » disparaît puisque

TABLEAU XXI - LABORATOIRES FRANÇAIS
FONCTIONS ASSUMÉES SUIVANT LES CLASSES DE TAILLE

Fonctions (1)	Classes de chiffre d'affaires							
	> 90		30 à 90		10 à 30		0,35 à 10	
1. Direction générale ..	x	g	x x		x		x	
2. Gestion mécanographique ...	x	g	x x		x		} x	
3. Comptabilité	x	g	x x		x x			
4. Personnel	x	g	x x		x			
5. Recherches fondamentales	x x		x x		} x		—	
6. Documentation	x x		x x					
7. Brevets et marques ..	x x		x x		x		} x	PS
8. Recherches dévelop- pement	x	g	x x		x x			
9. Information médicale	x x		x x		x			
10. Contrôle	x x		x x		x x		x x	
11. Direction commerciale	x x		x x		x x		} x	
12. Marketing	x x		x x		} x			
13. Publicité	x x		x x					
14. Relations internationa- les	x	g	x x		x			
15. Visite médicale	x x		x x		x x		x	PS
16. Direction de la pro- duction	x x		x x		x		—	
17. Méthode — Ordon- nancement	x x		x x		x		—	
18. Conditionnement	x x		x x		x x		x x	
19. Fabrication	x x		x x		x x		} x	PS
20. Entretien	x x		x x		x x			
21. Achat	x x		x x		x x		x	
22. Expédition	x x		x x		x x		x x	

g = fonction assurée par le **groupe** en France.

PS = fonction assurée par un **prestataire de service**.

TABEAU XXII - LABORATOIRES ETRANGERS
FONCTIONS ASSUMÉES SUIVANT LES CLASSES DE TAILLE

Fonctions (1)	Classes de chiffre d'affaires								
	> 90		30 à 90		10 à 30		0,35 à 10		
1. Direction générale ..			x	g	x		x	x	
2. Gestion mécanographie			x x		x	PS	x		
3. Comptabilité			x	g	} x				
4. Personnel			x x					x	
5. Recherches fondamentales				E		E		E	
6. Documentation				E		E	15	E	
7. Brevets et marques ..			x	g	x			g	
8. Recherche développe- ment			x	E	} x	E		gE	
9. Contrôle			x x						g
10. Information médicale			x x		} x		15		
11. Direction commerciale			x x						x
12. Marketing			x x					x	
13. Publicité			x x						
14. Relations internationa- les				g		g		g	
15. Visite médicale			x x		x	PS	15	PS	
16. Direction de la pro- duction			x x		—		—		
17. Méthode — Ordon- nancement			x x		—		—		
18. Conditionnement			x x		x x			g	
19. Fabrication			x x		} x			PS	
20. Entretien			x x					—	
21. Achat			x x		x x		x		
22. Expédition			x x		x x		x		

g = fonctions assumées par le groupe en France.

PS = fonctions assumées par un prestataire de service.

E = fonctions assumées par le groupe à l'étranger.

15 = fonctions différentes confondues en une seule (visite médicale).

la filiale n'est destinée qu'à s'adresser au marché français. La fonction « brevets et marques » perd son contenu technique pour devenir une fonction « visas ».

Les laboratoires étrangers se présentent donc essentiellement comme des unités de commercialisation de produits connus et développés par leur maison mère. Suivant leur taille et la date de leur implantation en France, ils assurent plus ou moins des fonctions situées en amont. Les laboratoires d'implantation récente, ou de petite taille se bornent à conditionner des produits fabriqués par d'autres. Le réseau des visiteurs médicaux avec les fonctions qui le soutiennent (marketing et publicité) constituent les fonctions de base de ces laboratoires. On comprend dès lors les différences de structures données : la réduction de la Recherche entraîne une réduction des effectifs de techniciens, celle de la Fabrication une baisse des effectifs d'ouvriers qualifiés.

Au terme de cette analyse, nous voudrions souligner une dernière fois l'importance que revêt pour l'interprétation des résultats, une connaissance minimum du contenu des catégories prises en compte. De même qu'un effectif global d'une unité géographique n'a de sens que si l'on connaît au moins sa nature (entreprise complète, siège social, ou unité de production) de même une rubrique déterminée n'a de sens que par rapport à son contenu.

REPARTITION DES EFFECTIFS TOTAUX DE RECHERCHE (en %) (1)
(47 groupes ou firmes, 1967)

Nombre de chercheurs	Recherches chimiques	Recherches biologiques	Recherches cliniques	Nouvelles méthodes de contrôle	Recherches pharmaco-techniques	Autres	TOTAL
A > 100	36,3	35	8,6	10,8	4,9	4,4	100
B de 40 à 100	14,5	36	12,5	8	6,2	22,6	100
C de 25 à 40	20,3	33,3	9,5	16,8	9,3	11,8	100
D de 14 à 25	23,2	31,8	8,3	15,4	18,7	2,6	100
E de 10 à 14	26,6	37,8	9	8	6,6	12	100
F moins de 10	30,3	37,5	8,5	8	6	9,7	100
G firmes sous contrôle étranger	11,5	25,9	28,2	19,5	13,5	1,4	100
TOTAL	25,5	34,2	10,8	11,3	7,5	10,7	100

(1) Source : Sodis p. 97.

Oublier ce principe élémentaire peut conduire à des conclusions qui peuvent être tirées du tableau ci-dessus (1). Il semble en ressortir en effet que les labo-

● ● ●
(1) Ce tableau a été publié dans l'étude de la S.O.D.I.C. op. cité p. 97. « La genèse de l'innovation dans l'industrie pharmaceutique selon les caractéristiques des entreprises ». La critique que nous pouvons lui faire ici n'enlève rien au demeurant à son grand intérêt.

ratoires de recherche utilisant de 25 à 100 personnes font des recherches autres que celles mentionnées, en proportion élevée. Cela est inexact. La différence essentielle provient de ce que les services Recherche, comprennent dans les laboratoires moyens : la Documentation, les Brevets et marques, et parfois l'Information médicale. Dans les gros laboratoires ces fonctions font l'objet de services propres et n'apparaissent donc plus. Dans les petits laboratoires leur importance est minime.

II - EVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOI ENTRE 1965 ET 1969

La connaissance d'une structure d'emploi moyenne à un moment donné ne suffit pas au prévisionniste. Il lui importe tout autant d'évaluer le sens d'évolution de ces structures et surtout d'expliquer les raisons de ces évolutions. Il doit donc pouvoir estimer, au-delà d'une tendance générale d'évolution, les facteurs qui ont pu agir pour modifier les structures d'emploi dans la période d'observation. La connaissance de ces facteurs permet seule de comprendre l'évolution globale observée.

La méthode employée ici permet la mise en évidence de deux d'entre eux :

i) S'il est vrai que certaines catégories de laboratoires ont des structures d'emplois différentes, une croissance différentielle entre ces catégories, même sans changement de leur structure propre entraînera une modification de la structure globale, par simple phénomène de composition.

ii) Chaque catégorie peut connaître une modification de ses structures propres, soit par transformation du rôle joué par chacune des fonctions, soit par transformation des structures associées à chacune d'entre elles, ces deux actions pouvant être concomitantes.

La modification du poids relatif des fonctions et de leurs structures peut résulter aussi bien de changements techniques pris au sens habituel (matériel de fabrication, de conditionnement, de laboratoire ou de gestion), que de changements techniques pris dans un sens plus large (technique d'étude du marché avec le marketing) ou encore de modifications dans l'environnement économique des laboratoires qui les contraignent à renforcer certaines actions particulières : commerciale, de gestion générale, etc...

Les informations chiffrées, permettant de rendre compte de l'évolution des structures d'emploi sur cinq ans, se limitent pratiquement aux laboratoires français, les laboratoires étrangers ayant été trop peu nombreux à répondre. A côté de tableaux retraçant cette évolution sur cinq ans nous avons fait figurer des tableaux portant sur trois ans qui correspondent à une population nettement plus importante.

1 - LES STRUCTURES D'EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ONT EVOLUE DE FAÇON INCONTESTABLE ET REGULIERE COMME LE MONTRE LE TABLEAU CI-DESSOUS

**LABORATOIRES FRANÇAIS
EVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOIS GLOBALES 1965-1969**

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	Manceuvres	Total = 100 %
1965	6,8	6,0	7,7	14,6	9,7	5,1	10,0	38,6	0,5	4 429
1966	7,2	6,1	7,4	14,5	10,6	5,3	10,3	38,1	0,5	4 439
1967	7,2	6,3	7,7	14,7	11,0	5,6	11,2	35,8	0,5	4 467
1968	7,4	6,4	7,5	15,9	10,9	5,6	10,9	34,9	0,5	4 640
1969	7,8	6,6	7,6	15,4	11,1	5,6	10,9	34,3	0,7	4 792

Deux évolutions sont particulièrement nettes : il s'agit d'une part de l'accroissement régulier des pourcentages relatifs des cadres et des techniciens, d'autre part d'une diminution constante de la part relative des O.S. Le pourcentage de visiteurs médicaux qui s'est accru en début de période est resté stable depuis trois ans. De même, ces dernières années, le pourcentage des employés et ouvriers professionnels s'est légèrement accru alors que celui des agents de maîtrise est resté remarquablement stable. On retrouve donc les tendances d'évolution constatées par la chambre syndicale (1) en précisant toutefois que la diminution relative du personnel ouvrier est due aux seuls O.S.

L'évolution calculée sur ces trois dernières années, à partir d'une population plus importante de laboratoires français va dans le même sens, tout en étant semblable, encore plus marquée.

**LABORATOIRES FRANÇAIS
EVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOIS 1967-1969**

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	Manceuvres	Total = 100 %
1967	8,0	6,8	7,3	14,4	11,4	5,1	15,2	31,1	0,7	5 469
1968	8,4	7,1	7,0	15,1	11,1	5,0	13,0	30,4	0,9	5 783
1969	9,2	7,5	7,3	15,4	10,8	5,9	13,4	29,6	0,9	6 143

(1) VI^e plan. Groupe de travail industrie pharmaceutique. Rapport préliminaire novembre 1969 — p. 14.

Pour des années équivalentes, les pourcentages de cadres et techniciens sont systématiquement plus élevés que dans le tableau précédent, alors que celui des O.S. est systématiquement plus faible. La valeur absolue des pourcentages est donc tributaire de la population utilisée. Toutefois, elle l'est beaucoup moins si on considère les pourcentages ouvriers regroupés en une seule catégorie. Ceux-ci deviennent respectivement 51,5 % et 49,8 % en 1969 selon les tableaux. La substitution se serait donc opérée essentiellement entre différentes catégories ouvrières. Il semble apparaître, d'autre part, une certaine substitution entre employés et visiteurs médicaux, ce qui n'était guère marqué dans le tableau précédent.

L'évolution des structures d'emplois dans les laboratoires étrangers n'a pu être valablement étudiée que pour la catégorie dont le chiffre d'affaires est compris entre 10 et 30 millions de francs. La seule divergence avec le tableau précédent porterait sur les cadres dont le pourcentage tendrait à décroître légèrement. Pour toutes les autres catégories les tendances d'évolution sont très voisines.

**LABORATOIRES ETRANGERS 10 < C.A. < 30
EVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOIS**

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S.	Manceuvres	Total = 100 %
1967	14,6	3,4	4,2	14,6	28,4	1,1	4,2	27,6	1,9	261
1968	13,8	4,0	4,4	14,9	29,1	1,1	4,7	25,8	2,2	275
1969	13,7	5,2	3,6	14,9	28,8	1,3	4,6	25,9	2,0	305

La transformation des structures peut être abordée différemment en prenant en compte non plus l'évolution du pourcentage de chaque catégorie professionnelle, d'une année à l'autre, mais des taux d'accroissement par catégorie. Le tableau ci-dessous donne le taux d'accroissement moyen annuel calculé pour les laboratoires français à partir des deux populations retenues (3 et 5 ans).

**LABORATOIRES FRANÇAIS - TAUX MOYENS ANNUELS D'ACCROISSEMENT
DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S.	Manceuvres	Total	Effectif total 1969
1965-1969	+ 6,0	+ 4,5	+ 1,9	+ 3,7	+ 5,7	+ 5,0	+ 1,7	- 1,0	ns	+ 2	4 792
1967-1969	+ 14,6	+ 11,5	+ 6,1	+ 9,9	+ 3,2	+ 14,5	- 0,25	+ 3,5	ns	+ 6,2	6 143

Les constatations faites précédemment se confirment. La croissance de toutes les catégories professionnelles sauf celle des ouvriers qualifiés et spécialisés est supérieure à la croissance moyenne. La catégorie des cadres a connu la croissance la plus rapide. Les divergences entre les séries à 5 ans et celles à 3 ans pour les visiteurs médicaux et les employés traduisent une rupture d'évolution aux alentours de 1967. La croissance des visiteurs médicaux a été beaucoup plus lente dans la deuxième période que dans la première, alors que le phénomène inverse semble s'être produit pour les employés.

De même la croissance en valeur absolue des effectifs d'O.S. semble due principalement aux résultats de l'année 1968 qui ont été exceptionnels comme nous allons le voir.

Il est possible d'aller plus loin dans l'analyse en considérant non plus les seules catégories professionnelles, mais des catégories croisées avec les fonctions. Le tableau XXIII donne les taux d'accroissement de chacune d'elles entre 1967 et 1969. Ces taux n'ont pas été calculés quand les effectifs étaient trop insignifiants. Certains de ceux qui figurent (agents de maîtrise, de gestion et mécanographie, ou de contrôle) portent également sur des effectifs très faibles (1).

Si l'on se réfère à la croissance moyenne des effectifs dans la période (+ 12,8 %), on peut constater que cette croissance recouvre des disparités entre les taux qui sont extrêmement élevées. On a vu qu'il existait des disparités par catégories professionnelles. On retrouve les mêmes, encore plus amplifiées si on considère les fonctions. En effet, si le taux de croissance des effectifs de fabrication-conditionnement-entretien est faible (+ 6 %), ceux de l'informatique (gestion-mécanographie) et des relations internationales sont très élevées, respectivement 81 % et 62 %. On peut penser, et, c'est ce qui se passe, que pour chaque catégorie professionnelle le taux de croissance des effectifs associés à une fonction déterminée sera d'autant plus élevé que la fonction a une croissance plus rapide. La connaissance des distributions marginales du tableau XXIII fournit donc une précision supplémentaire non négligeable. Elle est cependant insuffisante. D'une part lorsqu'il y a évolution en sens contraire entre les deux distributions (croissance rapide d'une catégorie avec croissance lente d'une fonction ou inversement) il y aura une certaine indétermination qui pourra être difficile à lever mais, même une convergence dans les tendances ne met pas à l'abri d'éventuels accidents. Ainsi, les techniciens de contrôle ont eu une faible croissance (+ 8,7 %) alors que, à la fois la catégorie des techniciens et la fonction contrôle on connu une croissance rapide.

C'est donc bien une connaissance des distributions croisées qui est indispensable. Elle permet en effet de constater que la faible croissance des effectifs est due, pour l'essentiel, à une stagnation ou une régression des ouvriers spécialisés ou qualifiés de fabrication et conditionnement. La croissance moyenne annuelle des autres catégories n'est plus de 4 % par an mais de plus de 7 %.



(1) Le tableau donnant la répartition des effectifs réels en 1969 figure en annexe. Le lecteur pourra ainsi connaître avec plus d'exactitude, la signification de ces taux.

TABLEAU XXIII ENSEMBLE DES LABORATOIRES ETUDIÉS 1967-1969

VARIATION DES EFFECTIFS PAR FONCTIONS ET CATEGORIES PROFESSIONNELLES (en %)

Qualification Fonction (2)	Cadres	Techni. et aides techni.	Agents de maîtrise	Em- ployés	Visiteurs médicaux (3)	O.P. Coeffi. 155-174	O.Q. Coeffi. 135-150	O.S. Coeffi. 115-134	O.M. Coeffi. 100 (4)	Total
Direction générale ...	+ 27,0		+ 9,5	+ 51,5			— 50,0			+ 28,2
Gestion et mécanogra- phie	+ 76,9	+ 125,0	+ 400,0	+ 68,1						+ 81,2
Comptabilité	+ 10,0	+ 76,9	+ 6,9	+ 12,9						+ 14,5
Personnel	+ 77,8		+ 12,5	+ 20,0		0	0	0		+ 23,5
Brevets et marques ..	0			0						0
Documentation	+ 14,3			+ 14,3						+ 21,4
Recherche	+ 38,8	+ 34,2	+ 150,0	+ 7,6		+ 9,4	+ 50,0	— 23,5	40,0	+ 26,9
Contrôle	+ 12,2	+ 8,7	+ 800,0	+ 14,8		0	+ 126,7	+ 8,7		+ 20,6
Information médicale .	+ 25,0			+ 154						+ 20,7
Direction commerciale	+ 30,0	— 50,0	+ 66,7	+ 33,3	0					+ 28,2
Marketing, publicité ..	+ 72,8	+ 20,0	0	+ 4,3	+ 15			— 10,7		+ 15,7
Relations internationa- les, exportation ...	+ 42,9	+ 50,0	+ 33,3	+ 95,2				0		+ 61,7
Visite médicale (3) ...	+ 35,1			+ 60,0	+ 6,4					+ 9,4
Conditionnement										
Fabrication										
Méthode ordonnance- ment	+ 23,0	+ 18,2	+ 77	+ 4,4		+ 31,1	— 11,5	+ 8,1	— 10,7	+ 6,0
Entretien										
Achat	+ 28,6		+ 26,7	+ 30,9			+ 39,1	+ 21,4		+ 33,3
Expédition, manuten- tion	0	+ 66,7	+ 2,6	+ 8,6		+ 6,7	+ 37,3	0		+ 13,1
Divers	+ 26,9	+ 25,0	+ 12,9	+ 23,4		+ 120,0	+ 20,0	+ 7,1	+ 360,0	+ 23,5
Total	+ 28,7	+ 23,1	+ 13,0	+ 21,6	+ 8,0	+ 28,3	— 0,5	+ 7,2	+ 51,3	+ 12,8

Cette croissance dépasse 40 % pour les techniciens en informatique, 25 % pour les cadres d'informatique ou de marketing et publicité. S'il est vrai que chaque catégorie déterminée dans le tableau XXIII a une signification bien précise et en particulier si chacune d'elle conduit à des exigences particulières en matière de recrutement, voire en matière de formation, c'est à la connaissance des évolutions de chacune de ces catégories qu'il faudrait pouvoir parvenir. Il y a en effet actuellement un grand risque à sous-évaluer les besoins dans un certain nombre de catégories bien précises. Ce risque est d'autant plus grave qu'il porte sur des individus pour lesquels une formation spécifique et longue paraît nécessaire.

2 - CETTE TRANSFORMATION S'EXPLIQUE SEMBLE-T-IL :

— Par l'évolution des techniques de production et plus particulièrement des techniques de conditionnement. Les laboratoires ont actuellement à leur disposition des machines entièrement automatiques qui procèdent à la mise en boîte, fermeture, collage des étiquettes et vignettes, sans intervention humaine. Ces machines permettent en moyenne d'effectuer avec 6 conditionneuses non qualifiées l'équivalent du travail effectué habituellement par 12 conditionneuses qualifiées (1). Ce type de machine qui est naturellement le plus rentable pour les grandes séries, l'est également pour les séries moyennes avec substitution d'une fabrication à une autre selon les besoins. Au dire des constructeurs, elle le serait également en grande série même quand la production serait insuffisante pour assurer une charge constante.

Ce type de machine doit donc se développer constamment, aussi bien dans les nouvelles unités de production qui sont nombreuses, qu'en remplacement progressif du matériel existant dans les unités anciennes.

Cette importance accrue du rôle joué par les machines entraîne un besoin croissant en ouvriers professionnels d'entretien dont le nombre est en croissance régulière et dont la qualification tend à s'accroître. La tendance observée ici devrait donc se poursuivre.

— Par l'évolution des techniques, stricto sensu, au niveau des laboratoires de recherche et contrôle. Les laboratoires de recherche disposent d'un matériel d'investigation de plus en plus important et élaboré dont la mise en œuvre exige du personnel nouveau, qualifié, généralement du niveau de technicien ou technicien supérieur. Mais ils disposent également au même titre que les laboratoires de contrôle d'un matériel d'analyse automatisé qui conduit à une forte réduction du nombre de techniciens. Ce type de matériel n'est encore que faiblement répandu dans les laboratoires, ce qui explique la tendance observée. Celle-ci devrait être modifiée dans les années à venir.

— L'évolution des visiteurs médicaux s'explique en grande partie par un phénomène de saturation. Les laboratoires tendant à se regrouper, procèdent



(1) La qualification des conditionneuses dépend de leur vitesse. Lorsqu'une conditionneuse arrive régulièrement à une cadence supérieure à un niveau donné, elle passe du niveau d'OS à celui d'OQ.

également à des regroupements de réseaux. Cette situation correspond bien à un renversement de tendance qui s'est opéré dans les années 1967-1968. La tendance nouvelle devrait se maintenir (1).

— L'évolution des effectifs des services commerciaux, de marketing et de gestion s'explique par les transformations des conditions de concurrence. Celle-ci est devenue de plus en plus forte à mesure que la concentration s'effectue et qu'apparaissent des laboratoires étrangers. D'un marché « protégé », dominé par quelques grands, le marché de l'industrie pharmaceutique est passé dans la période observée à un marché oligopolistique ou un nombre plus élevé de laboratoires entrent en concurrence directe.

Pour faire face à cette situation, les laboratoires ont été amenés à améliorer leur technique de gestion en faisant appel à l'informatique, d'où la croissance rapide de la fonction Gestion-mécanographie. Ils ont également été amenés à renforcer leurs services commerciaux, de façon à mettre sur pied une politique commerciale plus agressive (car devant faire face à un marché plus difficile) cette politique demandant à être guidée et soutenue d'où le renforcement du Marketing et de la Publicité. La rapidité du développement du Marketing, dans la période, s'explique par le fait que la majorité des laboratoires étudiés avaient un retard important à rattraper dans ce domaine.

3 - L'EVOLUTION MOYENNE S'EXPLIQUE EN PARTIE PAR UNE DIFFERENCE DE CROISSANCE ENTRE LES CLASSES DE TAILLE

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CLASSE DE TAILLE TAUX D'ACCROISSEMENT ANNUELS

	1966	1967	1968	1969	Accroissement total	Accroissement moyen annuel	Effectifs 1969
C.A. > 90 (1)	— 2,2	— 0,4	+ 2,2	+ 4,5	+ 4,0	+ 1,0	2 092
30 < C.A. < 90 (2)	+ 0,1	— 0,5	+ 3,4	+ 2,4	+ 5,5	+ 1,4	1 855
10 < C.A. < 30 (3)	+ 5,6	+ 8,1	+ 3,7	— 2,5	+ 15,4	+ 3,8	270
0,35 < C.A. < 10 (4)	+ 7,1	+ 0,6	+ 12,0	+ 4,7	+ 35,3	+ 8,8	575
Total	+ 0,2	+ 7,6	+ 3,9	+ 3,3	+ 8,2	+ 2,0	4 792

Les évolutions représentées par ce tableau doivent être considérées avec précaution. Elles dépendent largement des performances réalisées par un laboratoire déterminé. Les résultats, en particulier de la classe (4) sont largement sur-évalués par la croissance d'un laboratoire à la limite de la classe



(1) Il faut se rappeler qu'il ne s'agit que d'un fléchissement du taux de croissance et non d'un changement du sens de cette croissance. L'augmentation du nombre de visiteurs médicaux restera appréciable.

en 1967 et passé dès 1968 dans la classe supérieure (1). Pour tenir compte de ces aléas introduits par la croissance propre d'un laboratoire déterminé, nous avons établi un tableau sur trois ans (1967-1969) à partir de toutes les informations dont nous avons pu disposer (y compris les enquêtes affaires sociales) de façon à avoir, pour chaque classe de taille, une population suffisante.

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR CLASSES DE TAILLE

		1968	1969	Taux moyen annuel d'accroissement	Effectif 1969	Nombre de laboratoires
1. > 90	Français	+ 2,2	+ 4,5	+ 3,4	2 092	1
2. 30 < C.A. < 90	Français	+ 12,2	+ 6,9	+ 10,1	5 253	6
3. 10 < C.A. < 30	Français	+ 10,4	+ 9,2	+ 10,2	1 011	4
	Etranger	+ 10,6	+ 8,0	+ 9,8	845	5
4. 0,35 < C.A. < 10	Français	+ 5,4	= 0	+ 2,3	812	12
Total (1)		+ 9,2	+ 6,4	+ 8,2	10 468	31

(1) Le total comporte trois laboratoires étrangers non ventilés.

Les évolutions par classes ont ainsi une plus grande valeur statistique, sauf pour la classe (1). Il semble que les laboratoires moyens quelle que soit leur taille et leur nationalité, ont une croissance moyenne propre, supérieure à celle des laboratoires les plus petits et les plus gros. On retrouve là une situation déjà mise en évidence dans le chapitre précédent sur la concentration. Cette différence de croissance serait très nette. Elle semble caractéristique quand on considère les laboratoires pris individuellement et classés en fonction de leur chiffre d'affaires (tableau XXV).

Les croissances moyennes diffèrent considérablement suivant les populations prises en compte. Entre 1965 et 1968 la Chambre Syndicale donne une augmentation moyenne des effectifs de 4 % par an (1), et de 2,4 % entre 1963 et 1968. Notre série à 5 ans fait ressortir une croissance moyenne de 2 % entre 1965 et 1969, le tableau ci-dessus une croissance de 8,2 %. L'année 1968 constitue incontestablement une année de fort accroissement. La Chambre Syndicale donne une croissance escomptée par les laboratoires de l'ordre de 4 % par an. Il semble bien qu'en moyenne cette prévision soit réaliste, compte tenu des créations et des disparitions.

● ● ●
(1) Préparation VI^e Plan op. cite p. 13.

3 - L'EVOLUTION MOYENNE PEUT EGALEMENT RECOUVRIR DES DIFFERENCE D'EVOLUTION DE STRUCTURES PAR QUALIFICATION SELON LES CLASSES DE TAILLE

Les structures d'emplois ont effectivement varié plus ou moins rapidement selon la taille des laboratoires comme le montrent les tableaux en annexe (1). Nous n'entrerons pas dans leur détail, ils sont simplement destinés à montrer que l'évolution moyenne sur 5 ans mise en évidence par le tableau ci-dessus s'est faite régulièrement d'année en année. Il montre que l'évolution la plus caractérisée concerne les laboratoires moyens les plus gros (classe 2). Ceux-ci en effet pour une croissance moyenne de 5,5 %, donc faible, ont connu un très fort accroissement des cadres, contre une forte réduction des ouvriers qualifiés ou spécialisés : respectivement — 22 % et — 17 %.

EVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOIS PAR CLASSE DE CHIFFRE D'AFFAIRES (1965-1969)

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.O.	O.S.	Manceuvres	Total
1. C.A. > 90	+ 3,4	+ 11,8	+ 1,1	+ 7,2	ns	+ 13,5	+ 14,8	+ 0,4	ns	+ 4,0
2. 30 < C.A. < 90	+ 33,3	+ 21,2	+ 13,0	+ 9,7	+ 17,5	+ 7,8	— 21,9	— 17,1	ns	+ 5,5
3. 10 < C.A. < 30	+ 51,1	+ 33,3	+ 13,0	+ 62,0	+ 50,0	+ 256,6	+ 42,1	+ 9,5	ns	+ 41,1
4. 0,35 < C.A. < 10	— 8,7	0	+ 57,1	+ 2,6	0	— 4,8	+ 3,7	— 27,9	ns	+ 2,0
Total	+ 24,2	+ 18,0	+ 7,7	+ 14,8	+ 23,0	+ 20,0	+ 6,8	— 3,9	ns	+ 8,2

Les autres classes ont eu des évolutions beaucoup plus homothétiques de leurs catégories professionnelles.

Comme précédemment les valeurs absolues de ces évolutions sont sujettes à caution en raison de la faiblesse de la population prise en compte. Le tableau de la page 165, portant sur 3 ans, permet d'appuyer plus fermement les constatations effectuées.

En particulier lorsque l'on compare les laboratoires de la classe 2 avec ceux de la classe 3, classes qui ont connu des taux moyens d'accroissement de leurs effectifs très voisins, on peut constater que ces derniers ont plus eu tendance à accroître leur nombre de techniciens alors que ceux de la classe 2 ont davantage eu tendance à accroître le nombre de leurs cadres et de leurs employés.

● ● ●
(1) Annexes statistiques au chapitre IV tableau A.

**TABLEAU XXIV — EVOLUTION DES EFFECTIFS DES LABORATOIRES
EN FONCTION DE LEUR CLASSE DE CHIFFRE D'AFFAIRES**

Chiffre d'affaires (en millions de francs)	Français				Etrangers			
> 90	A	1958	2002	2092				
30 à 90 ...	A	380	487	563	A	304	347	389
	B	858	909	1 030	B		996	1 044
	C	652	801	801				
	D	342	354	380			1 343	1 433
	E	389	549	624				
	F	1 752	1 812	1 855				
		4 373	4 912	5 253				
10 à 30 ...	A	143	154	170	A	140	255	284
	B	241	266	273	B	306	252	256
	C	150	152	186	C	110	113	126
	D	305	354	382	D	100	106	114
			839	926	1 011	E	51	56
						707	782	845
0,35 à 10 ..	A	120	128	131	A	53	55	66
	B	90	93	97				
	C	97	103	95				
	D	99	104	91				
	E	68	89	91				
	F	64	67	68				
	G	54	51	58				
	H	49	47	46				
	I	38	39	39				
	J	41	40	38				
	K	30	28	34				
	L	24	27	24				
			774	816	812			

**EVOLUTION DES STRUCTURES D'EMPLOIS PAR CLASSE DE CHIFFRE D'AFFAIRES
(1967-1969)**

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S.	Manœuvres	Total
1. C.A. > 90	+ 4,6	+ 7,5	+ 0,6	+ 5,1	ns	+ 3,5	+ 13,8	+ 7,1	ns	+ 6,8
2. 30 < C.A. < 90	+ 40,6	+ 26,2	+ 20,7	+ 36,3	+ 7,9	+ 43,5	- 24,4	+ 4,7	ns	+ 16,3
3. 10 < C.A. < 30	+ 27,5	+ 66,7	+ 21,7	+ 9,1	+ 1,9	+ 21,2	+ 1,8	+ 21,4	ns	+ 15,0
4. 0,35 < C.A. < 10	0	0	+ 57,1	+ 2,6	0	- 4,8	+ 3,7	+ 13,7	ns	+ 4,3
Total	+ 29,2	+ 23,1	+ 12,3	+ 19,8	+ 6,4	+ 29,0	- 0,5	+ 7,0	ns	+ 12,3

4 - CES EVOLUTIONS S'EXPLIQUENT EGALEMENT PAR L'EVOLUTION DES STRUCTURES INTERNES DES LABORATOIRES

L'observation de la croissance des laboratoires pris isolément ne permet pas de mettre en évidence, même en les regroupant par classes de taille, un sens d'évolution général qui apparaîtrait nettement. Cela semble confirmer la constatation faite précédemment montrant des structures par fonctions extrêmement variées d'un laboratoire à l'autre : tableaux XXV et XXVI.

Il n'a pas plus été possible de déterminer si, à partir de structures d'emploi initialement divergentes, les évolutions ne conduisaient pas à un rapprochement de structures. Il ne semble donc pas que l'on puisse dégager facilement des lois d'évolution dans ce domaine. Cela signifie qu'au niveau des laboratoires pris isolément, les stratégies de croissance propres à chacun d'eux jouent un rôle déterminant qui, dans une courte période l'emporte sur d'éventuelles contraintes. Les seules tendances que l'on pourrait discerner à ce stade seraient une stabilité ou une réduction des effectifs de fabrication et conditionnement, encore que cela ne soit vrai que pour les laboratoires français, le poids de ces fonctions pouvant s'accroître pour les petits laboratoires étrangers d'implantation récente. La même étude détaillée faite par classes de taille ne fait guère mieux ressortir que précédemment une tendance d'évolution marquée. Les fluctuations d'une année sur l'autre dans les catégories, l'emportent sur d'éventuelles modifications tendanciennes. Il semble toutefois que les laboratoires français de la classe 2 (chiffre d'affaires compris entre 30 et 50 millions) présentaient une évolution qui soit plus nette et convergente comme le montre le tableau XXVII. Tandis que les poids des fonctions de Direction, de Gestion et de Recherche tendent à s'alourdir, celui de la Visite médicale tendrait à évoluer vers un chiffre représentant environ 20 % des effectifs.

TABLEAU XXV — EXEMPLE D'EVOLUTION DES POIDS RELATIFS DES FONCTIONS — LABORATOIRES FRANCAIS
CHIFFRE D'AFFAIRES 10 < CA < 30 MILLIONS DE FRANCS

	Laboratoire A					Laboratoire B		
	1965	1966	1967	1968	1969	1967	1968	1969
Direction générale	4,4	4,2	3,9	3,7	3,7	2,8	2,6	3,5
Gestion et mécanographie	1,8	1,9	3,0	2,5	2,6	6,3	5,2	4,7
Comptabilité	3,9	3,4	2,6	2,3	3,7	2,1	3,9	2,9
Personnel	0,4	0,4	0,3	0,6	0,5			1,2
Brevets et marques								
Documentation	0,4	0,8	0,7	0,6	0,5	0,7	1,3	1,2
Recherche	4,4	5,0	5,2	5,4	5,5	15,7	15,3	17,9
Contrôle	1,8	1,8	2,0	2,8	2,6	4,2	3,9	3,5
Information médicale				0,6	0,5			
Direction commerciale	0,9	0,8	0,7	0,6	1,3	4,2	3,2	5,9
Marketing - Publicité	7,5	7,7	7,9	8,5	7,6	1,4	1,9	1,8
Relations internationales - Exportation				0,8	0,5			
Visite médicale	17,5	21,1	21,3	18,1	18,4	37,8	35,1	31,8
Conditionnement	25,8	23,0	22,6	23,4	23,3	8,4	9,1	10,6
Fabrication	11,4	9,6	10,5	9,0	8,6	1,0	1,0	0,9
Méthode - Ordonnancement								
Entretien	4,4	5,0	5,5	5,1	5,5	0,7	1,3	2,3
Achat	0,9	0,8	1,0	0,8	0,8			
Expédition - Manutention	5,7	6,5	4,6	6,2	5,8	4,9	5,8	4,7
Divers	8,8	8,0	8,2	9,0	8,6	9,8	10,4	7,1

TABLEAU XXVI — EXEMPLE D'EVOLUTION DU POIDS RELATIF DES FONCTIONS — LABORATOIRES ETRANGERS

CHIFFRE D'AFFAIRES 10 < CA < 30 MILLIONS DE FRANCS

	Laboratoire A					Laboratoire B		
	1965	1966	1967	1968	1969	1967	1968	1969
Direction générale	2,4	2,2	1,8	1,8	1,6	3,9	3,5	3,1
Gestion et mécanographie								
Comptabilité	3,0	2,7	2,3	2,2	3,5	7,8	7,1	6,2
Personnel						2,0	1,8	1,5
Brevets et marques		1,1	0,9	0,9	0,8			
Documentation						2,0	1,8	1,5
Recherche						5,9	5,3	4,6
Contrôle	2,4	2,2	1,8	1,8	2,8	2,0	1,8	1,5
Information médicale			1,8	1,8	1,6	3,9	3,6	3,1
Direction commerciale						2,0	1,8	1,5
Marketing - Publicité	2,4	2,2	1,8	1,8	3,9			3,1
Relations internationales - Exportation						3,9	3,6	3,1
Visite médicale	51,8	51,6	55,4	55,7	51,4	47,0	61,8	55,6
Conditionnement	15,7	13,4	13,5	15,0	15,0	9,8	8,9	7,5
Fabrication	10,0	9,3	6,8	8,4	8,3	2,0	1,8	1,5
Méthode - Ordonnancement	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4			
Entretien								
Achat	1,8	1,7	1,4	1,3	1,2	3,9	3,6	3,1
Expédition - Manutention	7,2	8,8	8,2	7,1	7,1	3,9	3,6	3,1
Divers	2,4	2,2	1,8	1,8	2,4			

TABLEAU XXVII — EXEMPLE D'EVOLUTION DU POIDS RELATIF DES FONCTIONS — LABORATOIRES FRANCAIS
CHIFFRE D'AFFAIRES 30 < CA < 90

	Laboratoire A					Laboratoire B		
	1965	1966	1967	1968	1969	1967	1968	1969
Direction générale	1,7	2,4	2,5	2,4	2,4	4,7	4,7	6,7
Gestion et mécanographie	0,8	0,9	1,0	2,5	2,4	1,8	2,9	3,2
Comptabilité	3,6	3,9	4,1	3,9	3,8	2,6	1,8	1,8
Personnel	1,7	1,8	1,9	2,1	2,1	2,5	2,1	2,5
Brevets et marques	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2			
Documentation	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	1,6	1,0	1,2
Recherche	7,0	7,3	7,5	8,1	8,1	10,6	12,9	15,1
Contrôle	4,4	4,4	4,3	5,0	4,1	3,4	2,3	3,2
Information médicale	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2			
Direction commerciale	1,1	1,0	1,0	0,9	1,1		0,4	
Marketing - Publicité	3,1	3,1	3,1	3,3	3,5			
Relations internationales - Exportation	1,4	1,2	0,6	1,4	1,7	0,8	1,2	1,4
Visite médicale	17,9	19,2	19,8	19,8	19,9	29,3	25,7	23,3
Conditionnement	16,8	16,6	15,9	13,1	13,0			
Fabrication	12,6	12,1	12,1	10,8	10,4	32,4	33,1	33,6
Méthode - Ordonnancement	0,4	0,5	1,7	0,4	0,4			
Entretien								
Achat	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	0,5	1,4	1,6
Expédition - Manutention	5,3	3,0	5,3	5,1	5,1	7,6	6,4	2,1
Divers	10,2	8,3	8,7	10,1	9,8	2,6	4,1	4,3

5 - En fait, nous touchons ici les problèmes de stratégie de croissance des firmes. Pour pouvoir effectuer une étude satisfaisante à ce niveau, il aurait fallu pouvoir disposer :

a) d'une population de laboratoires suffisamment nombreux ;

b) d'un certain nombre d'indicateurs chiffrés à partir desquels on pourrait calculer des ratios et rechercher des corrélations entre ces différents indicateurs ou ratios. Il aurait été alors possible de présenter sur une base statistique ou économétrique un modèle simple de croissance des laboratoires pharmaceutiques français entre 1965 et 1969, dans lequel les emplois et leur structure auraient pu être intégrés.

C'est dans cette perspective que nous avons fait figurer dans notre enquête, un tableau portant sur des indicateurs financiers. Directement démarqué de l'enquête « tableau de bord » de la Chambre Syndicale, dans le but à la fois de faciliter le travail des laboratoires et de nous permettre de « caler » nos résultats limités à une certaine population sur les résultats plus globaux de l'enquête. ces tableaux demandaient essentiellement des informations entre 1965 et 1969 sur : les ventes hors taxes en France et à l'étranger, les dépenses de Visite médicale et de Recherche, la balance des licences.

A l'aide de ces informations, il aurait été possible d'évaluer des dépenses de recherche et de visite médicale par rapport au chiffre d'affaires de façon à estimer celle qui, des deux principales stratégies de développement, était privilégiée (croissance par action principale sur le marché ou sur les produits) ; ceci de façon à en apprécier les résultats grâce aux indicateurs de croissance des chiffres d'affaires aussi bien en France qu'à l'étranger. De même, notre perspective étant dynamique, les évolutions de ces dépenses par rapport au chiffre d'affaires devraient nous informer sur les tendances de comportement des laboratoires.

La connaissance des dépenses de recherche par chercheur ou des dépenses de visite médicale par visiteur médical était non moins intéressante, soit qu'on procède à des comparaisons dans le temps, soit qu'on croise ces indications, avec des taux de croissance de chiffre d'affaires par exemple.

La présence de ce type de questions, dans une étude sur l'emploi n'avait donc rien d'extraordinaire. Elle ne procédait pas, comme certains ont voulu le croire, d'une tentative d'espionnage industriel plus ou moins habilement camouflée. Elle résultait simplement de la logique de la démarche adoptée.

En définitive, compte tenu des informations obtenues en matière de structure d'emploi, les réponses en matière d'indicateurs financiers ne sont pas mauvaises. Cela justifie donc la volonté que nous avons eue de poursuivre notre analyse à un niveau le plus précis possible. Nombre de laboratoires ont ainsi montré qu'ils étaient beaucoup moins enclins à pratiquer une politique du « secret » que les affirmations générales tendraient à le faire croire.

Les tableaux XXVIII et XXIX contiennent donc des informations limitées et plus ou moins complètes. Le tableau XXVIII comporte des ratios à un moment donné

TABLEAU XXVIII - INDICATEURS FINANCIERS

	F 90			F 30 — 90		E 30 - 90	F 10 - 30	E 10 — 30		F 0,35 — 10	
	A 1969	B 1969	C 1969	D 1969	E 1968	F 1968	G 1969	H 1967	I 1968	J 1967	K 1969
I — <i>En % du C.A. France</i>											
1 — Exportation	46,5	—		15,93	9,9	24,6	9,75	2,1	0,22	2,8	23,5
2 — Frais de recherche ..	80,9	—	10,2	3,95	10,8	6,6	8,03	0,16	0,1	11,3	3,3
3 — Dépenses d'information médicale	11,86	—		—	—	16,1	18,77	28,0	—	17,77	—
4 — Dépenses de visiteurs médicaux	3,59	—		0,55	—	7,2	—	16,0	19,61	3,22	0
5 — Redevances payées à l'étranger	0	—		0,18	—	0,4	—	0	—		0,1
6 — Redevances payées par l'étranger	0,19	—			—	0,39	—	0	0		—
7 — Frais de personnel ..	24,4	22,64		18,29	25,5	35,5	—	13,7	—	32,98	33,88
8 — Investissement	3,05	—(1)		8,92	—	—	—	6,7	—	—	4,37
II — <i>Balance redevance</i> (8)	-1,32 %	—		+0,17 %	—	—	—	-3,24 %	-0,1 %		—
III — <i>Chiffre d'affaires total par tête</i>	0,194	0,118 (2)		0,188 (3)	—	0,104	0,125	0,173	0,241	0,052	0,091
IV — <i>Dépenses par tête</i>											
— De personnel	0,032	0,026 (2)		0,029 (3)	—(6)	0,029	—	0,023	—	0,016	0,025
— De visiteurs médicaux	0,080	—		—(7)	—(6)	0,092	—	0,060	0,08	0,022	—
— De recherche	0,518	—		0,173	—(6)	0,383 (4)	0,085	(5)	—	0,011	0,107

- (1) I et II ont été calculés en % du chiffre d'affaires total. III et IV en millions de francs.
(2) En millions de francs le rapport relie les indicateurs financiers 68 aux effectifs 69.
(3) On a pris l'effectif donné par le tableau II (672 + 65) et non 502 donné par l'enquête.
(4) Calculé sur l'effectif français. Il existe un laboratoire recherche à l'étranger.
(5) Dépense 0,16 % du C.A. total en recherche sans avoir de personnel (sous traitance).
(6) Il manque un établissement.
(7) Pas de visiteurs médicaux.
(8) (Redevances perçues — redevances payées) / chiffre d'affaires total.

(autant que possible 1969). Le tableau XXIX rend compte de l'évolution de ces ratios entre 1965 et 1969. En fait, en raison des lacunes dans l'information de base, nous avons effectué nos calculs avec les années disponibles. Les indications sur les modalités de calcul figurent sur les tableaux.

5-1. Analyse des structures à un moment donné

Le pourcentage du chiffre d'affaires à l'exportation semble en moyenne d'autant plus élevé que les laboratoires sont plus importants et qu'ils sont français. Les laboratoires étrangers créent des filiales en France pour vendre en France ou dans la zone franc. Ils exportent plutôt dans les autres pays à partir de leur propre pays d'origine. Les dispersions par classe de taille sont cependant élevées.

Les frais de recherche semblent constituer en moyenne 7 à 9 % du chiffre d'affaires total pour les années 1968-1969. Il s'agit donc bien d'un pourcentage élevé. Il ne semble pas qu'il y ait une différence significative entre les tailles de laboratoires. Par contre, les laboratoires étrangers dépensent un pourcentage nettement plus faible en Recherche que les laboratoires français (1). Dans la limite des recoupements possibles les pourcentages voisins recouvrent des dépenses par personnes occupées dans la fonction Recherche qui sont très différentes : 518 mille francs pour le laboratoire A contre 85 mille pour le laboratoire G. Il semble donc que, à charge de recherche équivalente, les capacités de recherche des laboratoires les plus importants sont sans communes mesures avec celle des plus petits.

Les dépenses d'information médicale représenteraient 15 à 20 % du chiffre d'affaires total. Ces dépenses seraient moins lourdes pour les laboratoires les plus gros, plus lourdes pour les laboratoires étrangers. Dans ces charges, la visite médicale à proprement parler n'aurait pas un poids très élevé. Elles constituerait environ 4 % du chiffre d'affaires total pour les laboratoires français. Ces charges seraient, par contre, nettement plus lourdes pour les laboratoires étrangers (19,6 % du chiffre d'affaires total pour le laboratoire I). Pour les laboratoires étrangers elles semblent d'autant plus lourdes que la taille est faible. Ces charges représentent cependant une dépense par visiteur médical qui n'est pas plus élevée.

On a donc ici confirmation des constatations que nous avons pu faire par ailleurs. Les laboratoires étrangers axent leurs efforts sur la visite médicale et cela d'autant plus qu'ils sont petits.

Les dépenses en personnel, charges sociales comprises, semblent être, en moyenne, de 25 %. Elles sont plus lourdes pour les laboratoires les plus petits. Leur charge semble également être d'autant plus importante que les dépenses

● ● ●
(1) Le cas du laboratoire F est un peu spécial dans la mesure où les dépenses de recherche entreprises à l'étranger ont été prises en compte. On peut constater que dans ce cas les dépenses se rapprochent des dépenses faites par les laboratoires français.

TABLEAU XXIX INDICATEURS FINANCIER

	A 65/69	B 64/65	C 64/68	D	E 64/68
1 — Chiffre d'affaires total (H.T.)	+ 10,7	+ 36,9	—	+ 29,3	+ 15,8
2 — Chiffre d'affaires France	+ 10,5	—	+ 14,0	+ 24,4	+ 15,9
3 — Chiffre d'affaires Export.	+ 11	—	+ 37,6	+ 99,5	+ 14,8
4 — Frais de personnel ..	+ 10,3	+ 29,5	+ 27,7	+ 23,1	+ 14,1
5 — Frais de recherche ..	+ 10,8	—	+ 63,5	—	+ 55,8
6 — Dépenses d'information médicale	+ 13,4	—	—	—	—
7 — Dépenses de visiteurs médicaux	+ 26,7	—	—	—	—
8 — Redevances payées par l'étranger	+ 13,8	—	—	— 23,3	—
9 — Redevances payées à l'étranger	0	—	0	+ 70,0	—
<i>En pourcentage du C.A. (*) France</i>					
10 — Frais de recherche ..	+ 0,7	—	+ 43,9	—	+ 24,2
11 — Dépenses d'information médicale	+ 2,2	—	—	—	—
12 — Dépenses de visiteurs médicaux	+ 12,2	—	—	—	—
13 — Redevances payées par l'étranger	0	—	+ 1 200	—	—
14 — Balance redevance ...	+ 1,3	—	—	— 25,0	—
15 — Chiffre d'affaires total par tête (0)	+ 9,3	(2)	—	+ 9,7	+ 14,8
16 — Dépenses par tête (0)					
— De personnel	+ 9	(2)	—	+ 8,3	+ 9,5
— De visit. médicaux	(1)	—	—	—	—
— De recherche	(1)	—	—	—	+ 51,4
Effectifs de taux	+ 1,0 (1)	(2)	(3)	+ 8,9	+ 1
Effectifs de recherche	(1)	—	(3)	—	+ 6,5
Effectifs de visiteurs médicaux	(1)	(2)	(3)	—	+ 4,0

(1) On ne possède les effectifs V.M. et recherche que pour 1969 (Siège Social) - (15) et (16) sont calculés sans le siège social.

(2) L'effectif n'est connu que pour 1969.

(3) Effectif inconnu.

(4) Calculé sans le Siège Social (65 personnes en 68) et sur les effectifs donnés par l'enquête, inférieurs (pour 68 au moins) à ceux donnés par l'entreprise.

(5) Passent de 0,02 % à 0,16 % du C.A. total.

(6) Participation à la recherche faite par le groupe.

(7) Passe de 0,18 M à 0,36 M.

5 - TAUX MOYENS D'ACCROISSEMENT ANNUELS

F 67/69	G 65/69	H 65/67	I 68/69	J	K 65/69
+ 21,5	+ 25,6	+ 17	+ 2,2	- 1,6 } 65/69	+ 27,0
+ 22,5	+ 27,9	+ 17,2	+ 2,7	- 1,7 } 65/68	+ 27,5
+ 18,5	+ 9,8	- 3,2	+ 100,0	+ 27,6 } 65/68	+ 25,1
+ 6,5	—	+ 29,9	—	+ 2,7 } 65/67	+ 11,0
+ 60	+ 43,7	+ 486,5	- 31,8	- 2,2 } 65/69	+ 17,2
+ 7,3	+ 25,9	+ 34,1	—	- 7,3 } 65/67	—
+ 8,7	—	+ 33,3	+ 16,2	- 7,5 } 65/67	0
- 35,8 } 68/69	—	0	—	—	—
- 35	—	0	—	—	- 9,3
		(5)			
+ 26,7	+ 7,4	+ 350,0	- 35,7	- 1,8 } 65/67	- 6,0
- 20	- 3,6	+ 13,6	—	- 3,4 } 65/67	—
- 12,5	—	+ 11,5	+ 12	- 2,7 } 65/67	0
- 48,0 } 68/69	—	0	—	—	—
—	—	- 7,8	—	—	—
+ 13 } 68/69	+ 18,8	+ 0,6	- 12,5	+ 2,7 } 65/69	+ 22,7
+ 16 } 68/69	—	+ 10,3	—	+ 7,0 } 65/67	+ 4,7
+ 62,7 } 68/69	—	+ 15,0	+ 12,5	- 7,1 } 65/67	0
	+ 31,9	(6)	- 46,6	- 3,1 } 65/67	+ 4,2
+ 4,8 } 68/69	+ 3,8	+ 16,2	+ 16,07	- 3,8 } 65/69	+ 2,3
	+ 5,2	0	0	0	+ 12,5
- 28,4 } 68/69	+ 9,7	+ 14,2	+ 24,1	0	0

(x) Formule utilisée

$$\frac{x(t+a) \times 100}{CA(t+a)} - \frac{x(t) \times 100}{CA(t)}$$

$$\frac{x(t) \times 100}{a \cdot CA(t)}$$

(O) Formule

$$\left[\frac{CA(t+a)}{n(t+a)} - \frac{CA(t)}{n(t)} \right] \times 100 / a \frac{CA_t}{n_t}$$

d'investissement sont faibles. Dans la mesure où, comme nous le verrons, les laboratoires tendent à limiter la croissance de leurs frais de personnel, ils devraient avoir tendance à accroître leurs investissements. Les dépenses de personnel par tête semblent être de l'ordre de 29 mille francs par tête. Les laboratoires les plus gros semblent avoir des dépenses plus élevées.

Les balances de redevances sont difficilement exploitables étant donné les informations limitées qu'elles contiennent. On peut constater seulement que cette balance est déficitaire pour les deux laboratoires étrangers ayant fourni cette information.

5-2. Tendances d'évolution

La croissance moyenne du chiffre d'affaires en francs courants a été rapide, elle semble être, pour les laboratoires étudiés, de 20 % par an, donc supérieure à la moyenne générale (11 %). La situation des exportations s'est généralement bien tenue, voire même améliorée. Il semble que les résultats les meilleurs aient été obtenus par les laboratoires dont le chiffre d'affaires est compris entre 10 et 90 millions de francs. On retrouverait donc ici les constatations faites précédemment sur le dynamisme particulier de cette catégorie de laboratoires.

Cette hypothèse paraît confirmée par l'évolution des efforts de recherche. Il semble, qu'en moyenne, les dépenses de recherche se soient accrues pour ces laboratoires de près de 50 % par an, traduisant des dépenses par personne appartenant à la fonction recherche particulièrement lourdes. L'évolution des dépenses de recherche par rapport au chiffre d'affaires s'accroît également.

Quel que soit l'indicateur retenu, il paraît donc que les laboratoires en France ont accentué très nettement leurs efforts de recherche ces dernières années et que les laboratoires de 10 à 90 millions de chiffre d'affaires ont fait en moyenne l'effort le plus important.

Les frais d'information médicale semblent avoir eu tendance à se maintenir (en pourcentage du chiffre d'affaires) voire à diminuer dans la majorité des laboratoires étudiés. Cette stagnation s'accompagne d'un accroissement des charges de la visite médicale. Il y aurait donc une mutation dans la structure des dépenses de ce point de vue. Cela explique peut-être pourquoi depuis 1968 la croissance du nombre de visiteurs médicaux tend à se ralentir. En effet, les quelques indications dont nous disposons montrent que les dépenses de visite médicale par visiteur tendent à s'accroître fortement (sauf dans un petit laboratoire qui a modifié sa politique de ce point de vue) ; plus fortement en moyenne que les dépenses globales de personnel par tête.

5-3. Il aurait été intéressant de pouvoir juger dans quelle mesure l'accroissement des dépenses de recherche aurait pu contribuer à améliorer la balance des brevets. Il aurait également été intéressant de rechercher les taux de croissance du chiffre d'affaires présentant un lien éventuel avec des dépenses de recherche et d'information médicale ainsi qu'avec leurs croissances respec-

tives. Cela n'a pas été possible en raison des données. La mise en relation de ces grandeurs est cependant difficile dans la mesure où il existe normalement un décalage dans le temps entre les dépenses d'information médicale d'une part et les dépenses de recherche d'autre part, avec la croissance de chiffre d'affaires, cet écart étant plus important pour les recherches.

Dans la limite même de leur validité, les chiffres recueillis semblent donc en moyenne fournir des indications qui vont dans le sens des hypothèses retenues lors de l'élaboration du modèle théorique et de sa vérification au niveau global.

III - EXPLOITATION DE L'ENQUETE « AFFAIRES SOCIALES »

Les laboratoires pharmaceutiques, comme les autres entreprises industrielles de plus de 10 salariés, remplissent une déclaration annuelle sur « l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés et mutilés de guerre ». Cette déclaration comporte une répartition du personnel employé dans chaque établissement du laboratoire, à la date de la déclaration. Depuis 1968, cette répartition est effectuée selon une nomenclature dite « Affaires sociales » et l'enquête fait l'objet d'une exploitation systématique de la part du ministère des Affaires Sociales et de l'I.N.S.E.E. (1). Elle constitue donc une source d'informations nouvelle, attendue depuis longtemps. C'est dans cette perspective d'une large utilisation future que se place notre effort. Nous avons cherché à :

i) Tester la validité des informations contenues dans l'enquête.

ii) Voir dans quelles conditions il serait possible de redresser le contenu de ces déclarations, à quel prix et pour quel résultat.

iii) Proposer un mode d'exploitation de l'enquête identique à celui utilisé pour notre enquête directe en vue de son utilisation systématique pour des études de branches.

De plus cette enquête, même avec ses défauts, constitue à l'heure actuelle une source d'informations qu'il aurait été dommage de laisser inexploitée, compte tenu de notre pauvreté en la matière. Il suffit que le lecteur garde bien en mémoire les limites des chiffres présentés.

Nous avons utilisé :

a) une exploitation exhaustive par région de programme, par sexe et selon une nomenclature agrégée des résultats des enquêtes 1968 et 1969 pour la branche 359 ;

● ● ●
(1) MM. Krust et J. Bégue : Structure des emplois au :
— 1^{er} janvier 1968 - Collection de l'I.N.S.E.E. D2.
— 1^{er} janvier 1969 - Collection de l'I.N.S.E.E. D9.

b) les états de base remplis par des laboratoires sélectionnés en fonction de leur chiffre d'affaires et de leur nationalité. Un certain nombre de ces états correspondaient à des laboratoires qui ont fait d'autre part l'objet de notre enquête directe. Nous n'avons retenu que les laboratoires à activité purement pharmaceutique. Ces états ont été recueillis pour les années 1968, 1969 et 1970. Notre enquête directe portant sur des effectifs au 31-12, alors que celle des affaires sociales porte sur les effectifs au 1-1, nous avons procédé à des comparaisons en opérant un décalage d'une année. L'enquête affaires sociales en 1968 a donc été mis en regard de la nôtre en 1967. Ce procédé a été conservé pour l'année 1970 bien que pour cette année l'enquête Affaires sociales concerne les effectifs au 31 mars.

Les états bruts exploités concernent des laboratoires répartis de la façon suivante :

Classes de C.A.	Français	Etrangers
C.A. > 90	0	0
30 > C.A. > 90	5	2
10 > C.A. > 30	3	1
0,35 > C.A. > 10	10	0
Total	18	3

Les laboratoires ayant un chiffre d'affaires supérieur à 90 millions n'ont pu être exploités car nous n'avons pas réussi à rassembler tous les états correspondant à tous leurs établissements.

De par sa composition, la population obtenue ici diffère de celle étudiée directement, en particulier par l'importance du nombre de laboratoires français ayant un chiffre d'affaire compris entre 0,35 et 10 millions de francs. Les deux populations sont donc complémentaires.

Pour nous les enseignements les plus riches de l'enquête Affaires sociales proviennent peut-être de l'analyse critique que nous avons pu effectuer sur les documents de base remplis par les laboratoires eux-mêmes. Pour chaque laboratoire étudié, nous avons procédé à une confrontation systématique des états, entre eux, aux différentes années, et avec nos informations directes. Nous avons en particulier confronté le nombre d'établissements, les effectifs totaux et les effectifs par rubriques. Ce qui a pu être constaté dépasse très largement ce que nous avons pu supposer au départ (1). Trois types de redressement ont du être opérés pour obtenir une information complète et cohérente.

● ● ●
 (1) L'importance du rôle joué par les erreurs dans l'imputation des effectifs, même au niveau d'informations sur les structures d'emploi largement agrégées, pourra être observée en comparant à l'intérieur du tableau XXX les chiffres qui portent sur les mêmes laboratoires avant et après redressement. Cela signifie qu'actuellement cette source n'est pas utilisable pour des études de qualification, sans une vérification préalable sur le terrain.

1. Les états concernant un même laboratoire ne sont pas toujours fournis pour toutes les années. On n'a pu constater un biais systématique de ce point de vue, les laboratoires manquants n'étant presque jamais les mêmes et pouvant appartenir à n'importe quelle catégorie. Il en résulte que, pour une région donnée, le nombre de laboratoires apparaissant dans l'enquête sera inférieur au nombre réel, ce qui n'est pas très grave. Le plus grave à notre sens est qu'à un nombre éventuellement constant de laboratoires peut correspondre une fluctuation des effectifs d'une année sur l'autre dépendant des tailles relatives des laboratoires manquants à différentes années. Il en résulte des fluctuations purement artificielles qu'il sera à peu près impossible de déceler, dès le stade d'une exploitation mécanographique ne faisant plus apparaître le numéro I.N.S.E.E.

Dans le cas des laboratoires à établissements multiples créant ou transférant un de leurs établissements nous avons pu constater qu'un établissement manquait assez souvent, ou que la création d'établissements nouveaux n'était enregistrée qu'avec beaucoup de retard.

2. Un certain nombre d'établissements, appartenant à des laboratoires pharmaceutiques, et ayant une activité constituant une étape dans le processus d'élaboration et de vente du médicament, n'ont pas de numéro I.N.S.E.E. 359. Il s'agit essentiellement de sièges sociaux qui apparaissent avec les numéros 817 (1) et des centres de recherche ayant en partie comme activité la recherche de molécules nouvelles et qui sont classés 352. Il y a donc au niveau de cette branche une « évasion » d'effectifs non négligeable surtout si on considère certaines catégories professionnelles hautement qualifiées, techniciens et cadres.

3. Les laboratoires sont victimes de certaines ambiguïtés résultant du document des affaires sociales lui-même. Ce document qui est présenté comme une nomenclature et qui est utilisé comme tel, n'est en fait une nomenclature que pour les principales rubriques. Elle ne l'est plus dès lors que l'on descend au niveau du contenu des rubriques élémentaires. Ce contenu n'est qu'un exemple. Ainsi, le terme de « conditionneur » n'apparaît que sous le N° 501 « employés et ouvriers qualifiés du conditionnement et la manutention ». Les conditionneuses en pharmacie ont donc été le plus souvent classées dans cette rubrique alors qu'elles sont pour la majorité d'entre elles considérées comme des O.S. (2). Elles devraient figurer sous la rubrique 471 « ouvriers spécialisés ». Une difficulté supplémentaire provient de ce que certaines appellations propres à l'industrie pharmaceutique (laborantines par exemple) ne figurent pas dans la nomenclature. Il a donc été procédé à des assimilations dont la variété n'a pour limite que l'imagination des intéressés. L'inconvénient d'un tel état de chose est que les erreurs effectuées ne sont pas systématiques d'un laboratoire à l'autre, voire pour un même laboratoire d'une année sur l'autre, les personnes remplissant les états n'étant probablement pas les mêmes.

● ● ●
(1) Il est ainsi piquant de trouver dans une région de programme, un bureau d'études de près de 500 personnes qui comporte un pourcentage élevé de visiteurs médicaux. A notre connaissance cela n'a encore troublé personne.

(2) Indice convention collective compris entre 115 et 135.

Notre propos n'est pas de procéder ici à une analyse détaillée des erreurs commises car cela nous détournerait trop de notre sujet principal. Nous voulons simplement souligner que, compte tenu de l'état actuel de l'enregistrement des données brutes, on doit faire des réserves sur certains résultats statistiques qui en seraient issus. Cela ne signifie absolument pas que cette source d'informations devrait être abandonnée, bien au contraire. Elle a l'immense mérite de comporter en elle-même des ressources telles qu'un grand nombre des erreurs mentionnées pourrait être redressé aisément.

Il ne faut pas se cacher toutefois qu'un tel redressement paraît difficilement opérable dans le cadre des institutions actuelles car il exige que les travaux de contrôle soient effectués au niveau le plus décentralisé possible, celui des échelons régionaux, voire des départements, par des personnes compétentes, c'est-à-dire ayant une grande connaissance du milieu industriel, de la signification des qualifications ou des appellations d'emplois et un esprit critique perpétuellement en éveil. Contrairement à ce qui est le plus souvent considéré, le maniement et la constitution de l'information de base n'est pas un travail subalterne, il constitue un chaînon capital pour la validité des statistiques (1). Cette opération pourrait être facilitée si les entreprises pouvaient bénéficier d'un document complémentaire leur signalant par exemple, pour chaque grand secteur, les points de la nomenclature les plus difficiles à interpréter et faisant l'objet des erreurs les plus fréquentes. Le Ministère des Affaires Sociales, pleinement conscient de cet état de faits, travaille dans ce sens, et un certain nombre des critiques que nous avons pu formuler ne devraient plus avoir d'objet dans les prochaines années (2).

Une fois effectué ces redressements, la discussion reste ouverte sur la validité des choix opérés dans l'élaboration même de cette nomenclature. Cette discussion est effectivement fondamentale, mais il nous semble qu'à l'exception de quelques modifications partielles, il s'agit en fait d'un problème de seconde urgence (3).

1 - EXPLOITATION DE L'ECHANTILLON

L'échantillon constitué à partir de l'enquête Affaires sociales donne les indications qui recourent pour l'essentiel, celles fournies par notre enquête directe.



(1) A notre avis ce type de travail devrait relever de chargés d'études des échelons régionaux de l'emploi.

(2) Un des défauts de la nomenclature est qu'elle utilise à la fois des critères de diplômes, des fonctions verticales de niveau et des catégories horizontales qui conduisent à des ensembles qui ne sont pas exclusifs les uns des autres.

(3) La difficulté essentielle est engendrée par la collecte des données. Nous avons pu constater par nous-mêmes que c'est une erreur de vouloir rechercher une grande finesse théorique qui ne pourrait être traduite convenablement en chiffres réels. Ce problème est valable pour toutes les informations quelles qu'elles soient. Il serait en particulier inutile de vouloir remplacer cette enquête par une autre d'un type voisin sous le prétexte « d'erreurs » dans l'information. Toute autre enquête serait confrontée exactement avec les mêmes difficultés. Il serait largement préférable de **commencer** par améliorer celle-là, quitte à la modifier quand elle aurait atteint ses limites. Cela est d'autant plus vrai que les entreprises ne sont pas aptes à donner des réponses précises sans travail important de leur part.

Seuls les résultats les plus significatifs sont présentés ici (1).

1-1. Analyse des structures d'emploi

La comparaison des deux sources pour des dates équivalentes montre des structures par qualification, pour l'ensemble de la population utilisée, sensiblement équivalentes.

Pour les laboratoires français, une divergence importante existe au niveau des agents de maîtrise et des ouvriers qualifiés : l'enquête Affaires sociales donne pour ces deux catégories des pourcentages nettement plus faibles. Cette divergence est probablement due en grande partie au fait que dans notre enquête directe les laboratoires les plus importants ont un poids relatif qui semble supérieur à leur poids réel dans la population globale. Ces laboratoires ont, nous l'avons vu, un taux d'encadrement supérieur aux autres. Cette interprétation pourrait être confirmée par le fait que pour les laboratoires dont le chiffre d'affaires est compris entre 10 et 30 millions ou inférieur à 10 millions, le poids de la maîtrise est équivalent, quelles que soient les sources.

La comparaison des laboratoires français et étrangers fait bien ressortir les mêmes différences. Les laboratoires étrangers utilisent un pourcentage de visiteurs médicaux et de cadres nettement plus élevé que les laboratoires français, un pourcentage de techniciens et ouvriers qualifiés nettement plus faible. Une divergence apparaît cependant dans le pourcentage d'employés. Ce pourcentage pourrait être plus élevé dans les laboratoires étrangers alors qu'il paraît voisin selon l'enquête directe.

La comparaison des structures par classes de taille montre pour les laboratoires français un pourcentage plus faible d'O.S. et de cadres dans les laboratoires ayant un chiffre d'affaires compris entre 10 et 30 millions de francs. Ceux-ci ont au contraire, un pourcentage plus élevé de techniciens et visiteurs médicaux. Le poids de la maîtrise et des employés s'accroît régulièrement avec la taille. Dans les laboratoires étrangers c'est le poids des O.S. et des O.Q. qui tend à s'accroître avec la taille alors que celui des cadres et visiteurs médicaux tend à s'abaisser. On retrouve donc bien, ici encore, les tendances mises en évidence et qui résultent en ce qui concerne les laboratoires étrangers du caractère des plus petits d'entre eux : essentiellement filiales de ventes, ils deviennent, à mesure que leur taille s'accroît, conditionneurs puis fabricants. Par contre, les plus petits laboratoires français tendent, rappelons-le, à sous-traiter la visite médicale à des organismes spécialisés. L'indivisibilité des tâches tend, d'autre part, à accroître le poids des cadres en ce qui les concerne, alors que l'accroissement de la taille favoriserait au contraire la bureaucratisation (employés) et la multiplication des besoins d'encadrement intermédiaires (agents de maîtrise). Ces constatations faites sur une population enquêtée directement recourent donc largement les observations déjà faites.

● ● ●
(1) On a fait figurer en annexe statistique à ce chapitre, la nomenclature utilisée, et la ventilation des effectifs au 1-3-1970 selon cette nomenclature redressée.

TABLEAU XXX
STRUCTURES D'EMPLOI — ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

	1-1-1969				1-1-1970			
	Echantillon non redressé		Echantillon redressé		Echantillon non redressé		Echantillon redressé	
Direction et cadres	520	10,9	517	10,9	594	11,6	593	11,6
dont :								
— Médecins	19		16		19		19	
— Pharmaciens	61		75		78		26	
— Cadres techniques	137		118		124		123	
— Cadres administratifs	163		163		219		219	
— Cadres commerciaux	102		102		96		96	
— Cadres informatique	7		7		15		15	
Techniciens, Agents techniques, Dessinateurs	398	8,4	370	7,8	412	8,0	398	7,8
dont :								
— Préparateurs en pharmacie	57		33		40		33	
— Laborantines qualifiées et spécialisées			42				52	
— Techniciens d'essais et contrôle	97		77		112		80	
— Analyse biologique et bactériologique ..	88		62		78		52	
— Programmeurs	17		24		18		24	
Agents de maîtrise	189	4,0	189	4,0	219	4,3	219	4,3
dont :								
— Agents de maîtrise d'employés	41		41		49		49	
— Contremaîtres d'ouvriers qualifiés	68		68		84		84	
— Agents de maîtrise de magasinage	62		62		64		64	

Ouvriers qualifiés	1 420	29,9	688	14,5	1 512	29,5	772	15,0
dont :								
— Ouvriers qualifiés du conditionnement et du magasinage	846		111		839		111	
— Ouvriers qualifiés de la chimie	340		306		391		344	
— Ouvriers qualifiés de la mécanique	54		55		67		67	
Ouvriers spécialisés et manœuvres	711	14,9	1 475	31,0	718	14,0	1 472	28,7
dont :								
— Magasinage et manutention	268		203		259		180	
— Conditionneuse	—		832		—		839	
Employés	830	17,5	830	17,1	913	17,8	913	17,8
dont :								
— Personnel de secrétariat	347		347		331		331	
— Opér. sur machines, Perfor.	78		78		77		77	
— Personnel qualifié de service comptable	53		53		70		70	
— Aide-comptables, teneurs de livres	57		57		53		53	
Visiteurs médicaux, V.R.P.	592	12,4	592	12,4	664	13,0	666	13,0
dont :								
— Visiteurs médicaux	592		542		664		605	
Divers	95	2,0	94	2,0	91	1,8	90	1,8
Total	4 755	100 %	4 755	100 %	5 123	100 %	5 123	100 %

1-2. Evolution des structures d'emplois

La transformation des structures d'emplois comme le montre le tableau XXX ci-contre, va dans le même sens que celle mise en évidence précédemment pour les catégories des cadres, techniciens, ouvriers spécialisés et manœuvres. Une divergence importante apparaît toutefois au niveau des ouvriers qualifiés. Le tableau XXXI qui porte sur les seuls laboratoires français et qui est donc directement comparable au 2^e tableau de ce chapitre, montre une tendance à une augmentation du poids des ouvriers qualifiés alors que dans le tableau II ce pourcentage tendrait à s'abaisser, même si on considère pour ce dernier l'ensemble des ouvriers professionnels et qualifiés (1). Ces divergences doivent résulter en partie de la volonté que nous avons eue de limiter au mieux les glissements d'indices qui auraient pu se produire artificiellement.

Cette analyse de l'évolution des structures peut être complétée en prenant en considération la croissance propre de chacune des catégories professionnelles prise isolément (tableau XXXI). Comme précédemment, on constate que ces croissances sont fortement divergentes pour une même classe et qu'elles diffèrent également selon les classes de taille et les nationalités.

Entre 1968 et 1970 la croissance des laboratoires de l'échantillon, quelle que soit leur nationalité, aurait été voisine, soit peu différente de 7,4 % par an. Les laboratoires étrangers auraient connu une croissance plus rapide des visiteurs médicaux et V.R.P., des agents de maîtrise et, à un moindre degré, des employés (2). Les techniciens et les ouvriers non qualifiés se seraient accrus moins rapidement.

Les laboratoires français les plus gros ont une croissance plus rapide. Par rapport à la moyenne de leur classe, la croissance des visiteurs médicaux et des O.S. est plus rapide pour les petits laboratoires que pour les plus gros. La situation inverse s'observant pour toutes les autres catégories.

Les laboratoires étrangers n'ont pas été pris en compte, la faiblesse des effectifs dans la majorité des catégories enlevant toute signification aux accroissements calculés.

2 - EXPLOITATION DE L'ENQUETE EXHAUSTIVE (3)

Les enquêtes affaires sociales concernant les années 1968 et 1969 sont les seules qui aient fait l'objet d'une publication. Elles portent sur des branches à deux chiffres. L'exploitation de l'enquête 1970 est en cours. La branche 359 qui a été isolée ici constitue un domaine plus vaste que celui retenu pour notre



(1) Nous avons distingué dans notre enquête directe les ouvriers professionnels des ouvriers qualifiés, l'enquête Affaires sociales les regroupe sous un même générique d'ouvriers qualifiés.

(2) Les effectifs des agents de maîtrise étrangers sont toutefois très faibles : 33 personnes en 1970. Le taux d'accroissement n'a donc qu'une faible signification.

(3) Nous remercions l'I.N.S.E.E. d'avoir bien voulu extraire cette branche de ses bandes.

TABEAU XXXI — ECHANTILLON AFFAIRES SOCIALES
TAUX D'ACCROISSEMENTS 1-3-1970 — 1-1-1968 (PAR CLASSES DE CHIFFRE D'AFFAIRES ET NATIONALITE)

Catégories professionnelles	Français			Etrangers		Total		Total
	C.A. < 10	10 > C.A. > 30	30 > C.A. > 90	10 > C.A. > 30	30 > C.A. > 90	Français	Etrangers	
Direction et cadres	+ 7,6	+ 15,5	+ 42,3	+ 188,8	+ 3,8	+ 30,3	+ 38,5	32,0
Techniciens	+ 5,7	+ 41,8	+ 35,4	ns	+ 7,6	+ 31,7	+ 12,5	29,2
Visiteurs médicaux et V.R.P.	+ 22,2	+ 3,0	+ 25,3	+ 120,0	+ 8,9	+ 19,3	+ 32,8	22,4
Agents de maîtrise	+ 15,3	+ 62,5	+ 49,4	ns	+ 5,2	+ 44,1	+ 73,6	47,9
Ouvriers qualifiés	+ 0	+ 28,0	+ 49,2	+ 63,6	+ 33,3	+ 35,3	+ 38,7	35,6
Ouvriers spécialisés et manœuvres ..	+ 10,0	+ 9,3	+ 15,8	+ 6,6	+ 2,5	+ 13,6	+ 3,1	11,9
Employés	- 5,9	+ 18,6	+ 26,0	+ 84,2	+ 11,7	+ 20,3	+ 29,2	14,4
Divers	- 30,7	+ 40,0	+ 26,8	ns	- 4,1	- 18,7	- 8	- 15,8
Total	+ 7,4	+ 17,7	+ 27,6	+ 97,1	+ 5,7	+ 22,0	+ 22,9	+ 22,2

enquête directe. Il comprend en plus la fabrication de produits vétérinaires et biologiques ainsi que les drogues pharmaceutiques (publication).

En raison de leur lourdeur, la publication de ces données sous forme de tableau n'a pas été retenue (1). Il s'agit pour les deux années 1968 et 1969 :

a) des structures par sexe et par qualification, France entière ;

b) de la répartition des établissements de la branche ainsi que de leurs effectifs, par classe de taille et par région de programme ;

c) des structures d'emplois tous sexes confondus, par taille d'établissements, France entière.

La répartition des structures d'emplois par sexe et par région de programme n'a fait l'objet d'une exploitation que pour l'année 1969.

Ces résultats sont présentés à titre documentaire puisque nombre d'entre eux n'entrent pas directement dans le cadre de nos préoccupations. Nous nous bornerons à en faire un bref commentaire.

2-1. Les tableaux C et D retracent les structures d'emplois par sexe, France entière. Ils permettent de mettre en évidence l'erreur la plus grave contenue par l'enquête. Selon eux, aussi bien pour 1968 que pour 1969, l'industrie pharmaceutique emploierait une majorité d'ouvriers qualifiés, soit quelque 27 % d'O.Q. contre 20 d'O.S., ce qui est contraire aux constatations qui ont pu être faites. La distorsion est aussi marquée si on considère uniquement les femmes : plus de 29 % d'entre elles apparaissent comme des ouvrières qualifiées contre 24 % comme O.S. L'erreur provient essentiellement, nous l'avons vu, des classements retenus pour les conditionneuses. Il ne faudrait donc pas tirer ici de conclusions trop hâtives, elles seraient erronées.

D'autre part, la proportion de pharmaciens est plus faible que dans la réalité, nombre d'entre eux ont été classés dans la rubrique (100) « chefs d'entreprises » (2).

Enfin, les rubriques techniciens de contrôle et de laboratoires et celles d'ouvriers qualifiés de la chimie, sont très difficiles à interpréter car il semble y avoir eu des problèmes d'imputation pour les laboratoires les moins qualifiées (3).

2-2. Tableaux régionaux

Les tableaux « E » donnent la répartition des effectifs et des établissements par taille d'établissements et par région de programme. La seule réserve en ce qui le concerne est que certains transferts ou créations sont repérés tardivement,

● ● ●
(1) L'ensemble de ces tableaux figurent en annexe statistique du rapport scientifique. Leur volume étant considérable nous n'avons gardé à titre d'information que les tableaux correspondant à la dernière année disponible au moment de l'exploitation : 1969.

(2) On a constaté également que certains laboratoires avaient opéré une double comptabilisation.

(3) Les laboratoires ont été répartis entre (246) « spécialistes des analyses biologiques et bactériologiques » et (404) « ouvriers qualifiés » de la chimie » selon leur niveau. Un des défauts de la nomenclature est qu'il n'est pas possible au niveau des ouvriers qualifiés d'isoler ceux de laboratoire de ceux de fabrication.

certaines établissements sont oubliés. Ils doivent donc légèrement sous-estimer la réalité.

La répartition des établissements par régions de programme est fortement déséquilibrée entre la région parisienne et le reste de la France d'une part, et d'autre part entre quelques régions privilégiées. Sur 521 établissements recensés en 1969, 296, soit plus de la moitié, étaient implantés dans la région parisienne, venaient ensuite la région Rhône-Alpes, le Centre et l'Aquitaine avec respectivement 39, 39 et 20 établissements.

La taille de ces établissements, quelles que soient leurs régions, est en moyenne très faible puisque 3 d'entre eux seulement avaient plus de 1 000 salariés et 17 plus de 500. Les régions qui ont eu le plus d'établissements ont en moyenne des établissements plus gros que les autres. Les déséquilibres observés entre les régions sont donc encore plus marqués au niveau des effectifs. Sur quelques 60 000 personnes recensées en 1970 plus de 36 000 seraient imputables à la région parisienne (1) contre 6 100 à la région Rhône-Alpes, 5 900 à celle du Centre et 2 400 à celle de l'Aquitaine. Ces quatre régions de programme représenteraient près de 86 % des effectifs.

L'évolution observée entre 1968 et 1969 indique une tendance à la réduction du déséquilibre entre la région parisienne et le reste de la France. En effet, pour un accroissement de 13 établissements recensés, le solde des créations-disparitions pour la région parisienne se limite à + 4 %. De même pour un accroissement des effectifs totaux de quelques 3 200 personnes, l'accroissement des effectifs de la région parisienne a été de 600 personnes.

La région qui a connu la croissance la plus rapide est celle du Centre qui entre 1968 et 1969 a vu le nombre de ses établissements passer de 35 à 39 et ses effectifs de 4 550 et 5 900. Dans le même temps la région Rhône-Alpes enregistrait la perte d'un établissement et un passage de ses effectifs de 5 950 à 6 145 personnes.

Les établissements créés dans la période sont relativement gros : 3 avaient de 200 à 499 personnes, 1 de 500 à 999, et 1 de plus de 1 000. Ces établissements se sont implantés dans les régions où l'industrie pharmaceutique était déjà la plus fortement implantée. Les déséquilibres entre régions tendraient donc à s'accroître.

Le développement du Centre correspond pour l'essentiel à des décentralisations de laboratoires parisiens, surtout dans la zone d'Orléans. De même en 1970-1971 s'opèrent des décentralisations en Champagne plus particulièrement à Reims. Cette tendance va dans le sens de celle observée par la Chambre Syndicale entre 1965 et 1968 comme le montre le tableau ci-dessous (2). Elle semble simplement s'accroître.

● ● ●
(1) Les effectifs de la région parisienne sont en fait plus faibles. Nombre de personnes résidant en province étant recensés dans cette région, en raison de l'implantation des sièges sociaux.

(2) Source : VI^e plan — Groupe de travail industrie pharmaceutique : op. cité p. 10.

Régions de programme	Décentralisation	Création d'usines	Création de centres de recherche	Total
Alsace	1	3	—	4
Aquitaine	1	1	—	2
Auvergne	—	1	—	1
Bourgogne	1	2	—	3
Bretagne	—	—	1	1
Centre	3	8	2	13
Champagne	—	5	—	5
Franche-Comté	—	—	—	—
Languedoc	—	—	2	2
Limousin	—	—	—	—
Lorraine	—	—	—	—
Midi-Pyrénées	1	—	—	1
Basse-Normandie	—	3	—	3
Haute-Normandie	—	1	—	1
Nord	—	—	—	—
Pays de Loire	—	1	—	1
Picardie	—	2	—	2
Poitou - Charente	—	—	—	—
Provence - Côte d'Azur	—	—	—	—
Rhône - Alpes	2	1	—	3
Total	9	28	6	42

Si l'on prend en considération non seulement les aspects quantitatifs mais également qualitatifs en s'appuyant sur la répartition des effectifs régionaux par catégories professionnelles, le déséquilibre est encore accentué comme le montre le tableau F (1). En 1969 la région parisienne possédait près de 4 200 cadres et chefs d'entreprises contre 5 900 pour toute la France, soit 71 % d'entre eux. De même, elle possédait quelque 69 % des employés contre un peu moins de 50 % des ouvriers. (14 300 sur 28 400). Cette situation est due à la présence d'une majorité de sièges sociaux et de centres de recherche dans la région parisienne. Les unités géographiques situées en province étant pour l'essentiel des unités de production. Cela permet d'expliquer une anomalie dans la répartition des visiteurs médicaux et V.R.P. par régions de programme. Sur quelque 8 000 d'entre eux recensés en 1969, un peu moins de 6 200 se trouveraient dans la région parisienne. En fait, les visiteurs médicaux étant recensés dans la majorité des cas au siège social, des laboratoires les ont



(1) Nous rappelons que les lettres correspondent aux tableaux en annexes statistiques : chapitre IV.

comptabilisés au lieu d'implantation de ce siège. Il paraît préférable, comme il a été procédé ici, de comparer la part tenue par les régions pour différentes catégories professionnelles.

Le tableau F ventile les effectifs par sexe et régions de programme. Peu de remarques sont à faire. La répartition par sexe est voisine entre les régions. La présence de fabrications en province utilisant beaucoup de femmes, compense en gros la présence d'employés également à forte proportion de femmes dans la région parisienne.

2-3. Les tableaux G retracent les structures d'emplois par taille d'établissements en 1969. Il faut bien faire attention à cette notion d'établissement qui est différente, rappelons-le, de celle de l'entreprise. Une entreprise peut avoir plusieurs établissements surtout lorsqu'elle est importante. On peut donc trouver dans chaque classe de taille aussi bien des établissements complets, dans la mesure où ils correspondent à une entreprise ayant un seul établissement, qu'à des sièges sociaux, des centres de recherche ou des unités de production. Les catégories ainsi établies recouvrent des populations dont les structures d'emplois peuvent être parfaitement hétérogènes puisque les établissements peuvent regrouper des fonctions différentes et en nombre plus ou moins élevé. Il en résulte que la structure d'emploi moyenne des classes de taille d'établissements n'a pas de sens. Cela est particulièrement vrai pour les établissements moyens, c'est-à-dire occupant de 50 à 99 salariés et de 100 à 199. On peut penser que les catégories inférieures regroupent des petits laboratoires et les catégories supérieures (plus de 500 salariés) des unités de fabrication. On comprend, dès lors, pourquoi en 1969 les établissements moyens occupaient respectivement 41,2 % et 42,3 % d'ouvriers contre 48,8 % aux établissements de 11 à 19 salariés et 50,8 % à ceux de plus de 500 (1). Inversement, les établissements de 50 à 99 salariés auraient 23,9 % de visiteurs médicaux et V.R.P. contre 6,6 % aux plus de 500.

Si l'on veut procéder à des comparaisons de structures d'emplois par établissement par exemple pour étudier l'influence des techniques ou des organisations adoptées par ces établissements ou pour étudier l'influence de la concentration au niveau des établissements (2), il faut regrouper les établissements par types d'activité homogènes : entreprises à établissement unique, établissements de production ou laboratoire de recherche ou siège social d'entreprise à établissements multiples ce qui n'a pas été fait jusque-là. En l'absence de cette précaution élémentaire les résultats qui peuvent être présentés sont totalement dénués de valeur.

● ● ●
(1) Le pourcentage d'ouvriers plus faible dans les petits établissements que dans les gros s'expliquant, nous l'avons vu, par le fait que les petits laboratoires se contentent de conditionner mais souvent ne fabriquent pas.

(2) C. Vimont et L. Foucher : « Les effets de la concentration industrielle sur les besoins en personnel par profession » Revue population » septembre, octobre 1970.

Pour pouvoir étudier les effets de la concentration non plus au niveau des établissements mais au niveau des entreprises, il faut au préalable recomposer ces entreprises dans leur ensemble en tenant compte, comme nous l'avons fait, d'établissements ne portant pas éventuellement le n° I.N.S.E.E. de la branche considérée, mais dont l'activité correspond à une ou des fonctions, assumées couramment par les autres entreprises de la branche.



Troisième partie

LES CARACTÉRISTIQUES

INDIVIDUELLES

Cette troisième partie ne concerne pas les prévisions d'emploi stricto-sensu, mais constitue un des chaînons qui lient les prévisions d'emploi aux prévisions de besoins en qualification : prévisions qui, seules, intéressent les formateurs.

On sait que la problématique des prévisions de formation est complexe et qu'elle ne peut pas se résoudre par une simple adjonction d'une grille de passage emploi - formation, aux prévisions d'emploi. On sait en particulier que les formations scolaires ou universitaires ne sont qu'un élément de la qualification et que, pour bien faire, il faudrait prendre en compte outre ces formations les expériences professionnelles.

Nous nous sommes cependant intéressés aux diplômes, dans la mesure où ils constituaient une information qui viendrait en complément pour mettre en évidence la validité des croisements fonction - catégories professionnelles utilisées. Dans la mesure où ces croisements permettent d'isoler des groupes à formation nettement spécifique ils constituent des partitions, sur l'ensemble des emplois, qui sont pertinents pour des objectifs de prévision par qualification.

Mais conscients de ce que les diplômes possédés ne sont qu'un des éléments de la qualification, et du fait que l'observation des diplômes possédés ne peut qu'enregistrer un état passé, nous avons essayé de voir s'il n'était pas possible de déceler certains points de rupture dans les besoins exprimés à travers les offres d'emploi publiées dans les journaux. Pour cela nous avons utilisé un seul support : le journal « Le Monde », pour la simple raison que la fréquence de passage d'annonces par l'industrie pharmaceutique était élevée.

Chapitre V

ETUDE DES DIPLOMES DES CADRES ET LABORANTINES

La connaissance des structures d'emplois à un moment donné et de leurs évolutions possibles ne constitue qu'un stade dans les recherches entreprises en matière de prévision. Un autre problème auquel les prévisionnistes ont à faire face, est de traduire ces besoins d'emplois en besoins de formation. Cette traduction suppose que l'on puisse construire une grille de correspondance entre formations et emplois. On sait que la signification d'une telle grille est ambiguë, en ce sens que les individus occupant un emploi à un moment donné (celui de l'observation) peuvent avoir des origines professionnelles très différentes et surtout se trouver à des instants de leur « carrière » qui sont très variables.

Notre propos n'est pas de discuter ici de la validité d'une telle grille, mais plutôt de fournir une information sur la réalité observable. Les résultats présentés ne sont donc que la représentation d'un état de fait à un instant déterminé. Ils sont contingents aux populations observées.

Ne pouvant, dans le cadre de notre étude, envisager la constitution d'une telle grille pour l'ensemble des catégories professionnelles, nous avons limité notre étude à deux catégories particulières :

i) **Aux cadres** - Leur formation en effet est la plus longue. Il existe d'autre part tout un courant d'études portant sur les formations dites supérieures. Nous pouvions donc apporter des matériaux supplémentaires dans ce domaine. La catégorie cadre qui a été retenue ici, ne comprend, conformément aux conventions que nous avons adoptées dans notre étude, ni les animateurs régionaux ni les visiteurs médicaux même lorsqu'ils étaient classés cadres.

ii) **Aux laborantines** - Cette catégorie de travailleurs a un caractère un peu particulier à la branche, encore qu'elle se trouve largement dans l'ensemble de l'industrie chimique. Elle constitue une spécialité qui, avec plusieurs niveaux professionnels s'échelonne des ouvriers qualifiés aux techniciens supérieurs. Les laborantines constituent donc un ensemble professionnel homogène se situant à la charnière des catégories professionnelles moyennes et supérieures. Leur étude permet donc à priori d'aborder les questions de possibilité de passage,

ou plus exactement de promotion sociale d'une part, mais aussi les questions de niveaux d'insertion professionnelle pour les titulaires de diplômes ou de formations déterminées, en particulier supérieures.

Cette catégorie présente en outre un intérêt particulier pour la profession en partie pour les raisons invoquées ci-dessus.

Les informations qui ont pu être recueillies portent sur 714 cadres et 299 laborantines. Elles constituent une base non négligeable dans la mesure où l'enquête « Affaires Sociales » enregistrerait 5 889 cadres au 1^{er} janvier 1969 pour l'ensemble de la branche 359.

I - LES CADRES

15 laboratoires (11 français et 4 étrangers) ont répondu à notre questionnaire, leur répartition par classe de taille a été la suivante :

REPARTITION DES LABORATOIRES AYANT REPONDU A L'ENQUETE « DIPLOMES-CADRES »

Classes de taille (en millions de francs)	Laboratoires français		Laboratoires étrangers	
	Nombre de laboratoires	Effectifs cadres	Nombre de laboratoires	Effectifs cadres
C.A. > 90	3	300	—	—
30 < C.A. < 90	3	199	1	76
10 < C.A. < 30	2	75	3	41
0,35 < C.A. < 10	3	23	—	—
Total	11	597	4	117

Comme il n'était pas question de demander à chaque laboratoire la liste exhaustive des formations et diplômes possédés par leurs cadres, nous les avons regroupés de façon à distinguer :

- les grands types de formation supérieure : médecine, pharmacie, faculté des sciences, grandes écoles d'ingénieurs, grandes écoles de commerce, faculté de droit et institut d'études politiques, faculté de lettres, formations comptables supérieures ;
- les formations intermédiaires : bac technique, techniciens, techniciens supérieurs ;

- les formations secondaires : personnes qui ont suivi des études secondaires ayant le bac ou d'un niveau bac ;
- les autodidactes : personnes qui ont fait des études primaires ou professionnelles courtes, ou secondaires arrêtées avant la première ;
- une catégorie divers comprenait essentiellement : des formations supérieures non prises en compte (vétérinaires, Saint-Cyr, Beaux Arts...) et des formations supérieures incomplètes.

A la demande de la chambre syndicale, nous avons été amenés à distinguer parmi les pharmaciens ceux qui possédaient une formation de pharmacien seule, de ceux qui possédaient en plus, soit une formation scientifique (licence de Sciences, C.E.S. pharmacotechnie), soit une formation administrative (type I.A.E., etc...). Dans le cas où la même personne possédait deux diplômes (en particulier de médecine et de pharmacie) un seul diplôme a été pris en compte, à savoir celui qui était considéré comme le plus en rapport avec les fonctions exercées lors de l'enquête.

1 - LA FORMATION LA PLUS SOUVENT POSSEDEE PAR LES CADRES DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE EST UNE FORMATION DE PHARMACIEN ACCOMPAGNEE OU NON DE DIPLOMES COMPLEMENTAIRES (TABLEAU XXXII)

Les pharmaciens constituent une catégorie largement dominante puisqu'ils représentent quelques 39 % des effectifs cadres (1). Ils précèdent les autodidactes qui représenteraient 12 % de ces effectifs, puis les médecins qui en représenteraient seulement 9,8 %.

Les formations les moins fréquentes sont les formations de pharmaciens associées à des diplômes administratifs, et surtout des formations littéraires (0,8 %).

L'industrie pharmaceutique ne semble pas, de ce point de vue, se différencier de l'industrie française en général. Trois remarques peuvent être faites :

i) Les pharmaciens titulaires de formations scientifiques complémentaires représentent près de 6 % des effectifs totaux des cadres. Ils constituent donc un nombre non négligeable. Nous verrons dans le chapitre V que d'après les offres d'emplois, leur nombre devrait s'accroître dans les prochaines années.

ii) Les ingénieurs diplômés des grandes écoles constituent un pourcentage relativement modeste puisque avec 4,8 % des effectifs des cadres, ils sont moins nombreux que les titulaires de diplômes de grandes écoles de commerce (5,6 %) ou de formations juridiques et économiques (5,3 %).

iii) Le nombre de cadres non titulaires de diplôme de formation supérieure est élevé puisque 20 % d'entre eux ont au mieux leur bac. En admettant



(1) Il ne faut pas oublier le rôle joué par la législation. Les laboratoires ont une obligation légale d'employer, un nombre minimum de pharmaciens qui dépend de l'importance de leur chiffre d'affaires. De ce point de vue, l'industrie pharmaceutique apparaît un peu comme une « chasse gardée », réservée à des titulaires d'une formation déterminée.

TABLEAU XXXII

DISTRIBUTION DES FORMATIONS DES CADRES PAR FONCTIONS

	Docteur en médecine	Pharmacien	Pharmacien + diplôme scientifique	Pharmacien + diplôme administratif	Licence de chimie	Licence de sciences	Ingénieur grandes écoles	Technicien, technicien supérieur	Droit, IEP, sciences économiques	Grandes écoles de commerce	Licence de lettres	Formation comptable supérieure	Formation secondaire	Autodidacte	Autres	
Direction générale ..	9,4	34,5	10,8	2,2			1,4		10,8	9,4	1,4		7,2	5,8	7,2	100,0
Gestion mécanogra- phique						7,1	7,1	7,1	17,9	10,8			35,8	7,1	7,1	100,0
Comptabilité									2,5	15,2		27,9	22,8	21,5	10,1	100,0
Personnel	3,4						3,4		17,0	6,8	10,2		20,3	18,6	20,3	100,0
Brevets et marques .		76,9		7,7					15,4							100,0
Information médicale	58,3	2,8	2,8	2,8				2,8	8,3				5,5	13,9	2,8	100,0
Direction commerciale	8,0	4,0		4,0		4,0			10,0	34,0			16,0	20,0		100,0
Marketing - publicité	7,5	14,9	3,0			6,0	2,9		11,9	14,9			9,0	9,0	20,9	100,0
Relations internationales	3,7	7,4	7,4			3,7			7,4	11,1	7,4	14,9	14,8	11,1	11,1	100,0

Visite médicale	35,0	12,5								7,5			22,5	2,5	20,0	100,0
Recherche	11,6	28,1	13,0		11,6	12,5	6,2	6,2		0,9			1,8	0,9	7,2	100,0
Contrôle	2,2	32,9	27,5		15,4	4,4	13,2							4,4		100,0
Documentation	12,5	62,5			25,0											100,0
Fabrication	8,6	47,8	3,0	2,6	5,2	0,9	1,7	6,9					11,2	4,3	7,8	100,0
Méthode - Ordonnancement		11,1						22,2					33,4	22,2	11,1	100,0
Entretien								25,9	22,2				11,1	25,9	14,9	100,0
Achats		12,5							6,2	18,8	12,5		25,0	6,2	18,8	100,0
Expédition - Manutention										9,1			9,1	34,5	27,3	100,0
Autres	2,8	17,1				8,6	14,3	20,0	8,6				8,6	8,6	11,4	100
TOTAL	10,4	22,3	5,9	1,0	3,9	3,6	4,8	4,5	5,3	5,6	0,8	2,1	11,3	9,0	9,5	100,0

que la rubrique « autre » qui comprend 9,5 % des effectifs contient une proportion suffisante de non diplômés d'études supérieures on peut penser que près de 25 % des cadres de l'industrie pharmaceutique sont arrivés à cette situation par expérience professionnelle. Cette catégorie n'apparaît donc pas comme un ensemble fermé, réservé aux seuls « diplômés ». Cette constatation devrait être gardée en mémoire en cas d'essais d'estimation de besoins en formation à partir de stocks de personnel. Il ne faut pas oublier, enfin, que la situation observée résulte de l'accumulation de phénomènes passés. Dans la mesure où il semble que dans un passé récent il y a plutôt eu « pénurie » de diplômés d'études supérieures, les promotions ont pu être favorisées.

2 - LA DISTRIBUTION DES DIPLOMES VARIE LARGEMENT SUIVANT LES FONCTIONS COMME LE MONTRE LE TABLEAU XXXII

Rares sont les fonctions (parmi celles qui ont été isolées), ne faisant pas appel plus spécialement à un type de formation relativement précis. C'est ainsi que l'on peut distinguer, du point de vue des formations, des fonctions pharmaceutiques, médicales, scientifiques, commerciales ou ne demandant pas nécessairement des formations supérieures.

2-1. Les fonctions : Brevets et Marques, Documentation, Fabrication et Direction générale, utilisent presque exclusivement, ou en grosse majorité, des pharmaciens dotés ou non de formations complémentaires. Le pourcentage de pharmaciens pour chaque fonction va de 76,9 % en Brevets et Marques à 34,5 % en Direction générale, en passant par 47,8 % en Fabrication. En ce qui concerne la Direction générale, on peut considérer que le fait de posséder une formation complémentaire scientifique n'est pas, à proprement parler, une nécessité absolue. En confondant toutes les formations de pharmaciens on trouve alors 47,5 % des effectifs de la fonction.

Le rôle joué par les pharmaciens en Brevets et Marques et en Documentation s'explique par des raisons techniques. Nous avons défini en effet la fonction « Brevets et Marques » comme comprenant les personnes ayant pour compétence la mise en forme technique des brevets et leur contrôle juridique. Cette mise en forme semble avoir eu un poids déterminant. Il en va de même en Documentation où les connaissances portant sur la matière à traiter l'emportent sur la possession des techniques propres à la documentation. Les cadres de documentation ont en effet pour rôle essentiel de procéder à la collecte et à la mise en forme d'informations hautement scientifiques destinées principalement aux services de recherche.

La présence de pharmaciens en Direction générale s'explique surtout par des raisons législatives sur lesquelles nous ne reviendrons pas.

2-2. Les fonctions à forte dominante médicale se limitent aux « Informations médicales et à la Visite médicale ».

Les informations médicales utilisent 53,3 % de médecins. Ce pourcentage élevé s'explique en grande partie par le contenu de la fonction. Ont été, en effet, regroupées dans cette rubrique les personnes ayant principalement pour tâche d'entretenir des relations écrites avec les médecins, de confectionner des dépliants publicitaires à leur intention et de rédiger les notices figurant dans les médicaments. Les rapports avec les médecins demandent nécessairement une compétence médicale, de même que la rédaction des notices, la législation étant très stricte quant à l'exactitude médicale de leur contenu.

La « visite médicale » utilise 35 % de médecins. Cette situation s'explique par une certaine conception qu'ont les laboratoires médicaux, sur les conditions les plus efficaces pour aborder les médecins. Nous verrons dans le chapitre V que cette conception tend à évoluer. Il faut souligner que cette fonction comporte également 22 % de non diplômés d'études supérieures complets. Cela s'explique par les modalités de recrutement des cadres de visite médicale, la majorité d'entre eux ont commencé par acquérir une expérience professionnelle dans la visite médicale. Ils sont donc d'anciens visiteurs médicaux. Or, nous verrons que nombre de ces visiteurs n'ont pas de formation supérieure complète (1).

2-3. Les fonctions « Contrôle » et « Recherche » présentent une vocation scientifique nettement affirmée.

Si la fonction Contrôle utilise 32,9 % de pharmaciens purs, elle comprend en outre 27,5 % de pharmaciens ayant en plus une formation scientifique et 28,6 % de scientifiques supérieurs (chimistes et ingénieurs grandes écoles). Il semble donc que la fonction Contrôle demande plus une combinaison étroite de compétence à la fois pharmaceutique et médicale que des connaissances scientifiques pures.

Il n'en va pas de même en Recherche où pour 28 % de pharmaciens sans diplômes complémentaires, on trouve 13 % de pharmaciens avec des diplômes scientifiques, 11,6 % de chimistes, 12,5 % de scientifiques supérieurs et 6,2 % d'ingénieurs de grandes écoles. Cette structure des formations peut s'expliquer par la nature des travaux de recherche qui s'apparentent en grande partie aux recherches chimiques plus générales. Or, cette recherche chimique perd de plus en plus de son caractère spécifique pour devenir, du moins dans les moyens mis en œuvre, plus proches des recherches scientifiques générales, physiques, biologiques ou autres.

Les formations médicales constituent 11,6 % des effectifs des cadres de recherche. Cette part importante tenue par les médecins résulte simplement du rôle joué par les essais cliniques, essais qui ne peuvent être que de leur seule compétence.

● ● ●
(1) Il y a probablement une ambiguïté dans ce concept de non diplômés d'études supérieures dans la mesure où en visite médicale on retrouve assez souvent des titulaires de formations médicales incomplètes. Ce qui correspond à 3 ou 4 ans d'études après le bac. C'est ce qui expliquerait le fort pourcentage de la rubrique « Autres » (20 %).

**TABLEAU XXXIII — DEBOUCHES OFFERTS PAR CHAQUE FONCTION
POUR LES CADRES TITULAIRES D'UNE FORMATION DETERMINEE**

	Docteur en médecine	Pharmacien	Pharmacien + diplôme scientifique	Pharmacien + diplôme administratif	Licence de chimie	Licence de sciences	Ingénieur grandes écoles	Technicien, technicien supérieur	Droit, IEP, Sciences économiques	Grandes écoles de commerce	Licence de lettres	Formation comptable supérieure	Formation secondaire	Autodidacte	Autres	
Direction générale ..	8,8	15,1	17,8	21,4			2,9		19,7	16,2	16,7		6,2	6,2	7,9	9,7
Gestion mécanogra- phique						7,7	5,9	6,2	13,2	7,5			12,4	3,1	3,2	3,9
Comptabilité									2,6	15,0		73,3	11,1	13,3	6,3	5,5
Personnel	1,3						2,9		13,2	5,0	50,0		7,4	8,6	9,5	4,1
Brevets et marques .		3,1		7,1	7,2				2,6							0,9
Information médicale	28,4	0,6	2,4	14,3				3,1	7,9				2,5	7,8	1,6	5,1
Direction commerciale	2,7	0,6		14,3		3,9			6,6	21,3			4,9	7,8		3,5
Marketing - Publicité	3,4	3,2	2,4			7,7	2,9		10,5	12,5			3,7	4,7	11,1	4,7
Relations internationales ...	1,4	1,3	4,8			3,8			5,3	7,5	33,3	26,7	4,9	4,7	4,8	3,8

2-4. Un certain nombre de fonctions utilisent une proportion élevée d'autodidactes et de cadres ayant reçu une formation secondaire. Il ne s'agit pas d'un ensemble homogène, mais de fonctions aussi bien administratives que techniques, qui traditionnellement comportent peu de diplômés supérieurs.

Les fonctions administratives figurant dans cette catégorie sont : la Comptabilité, le Magasinage et la Manutention et la fonction Personnel. Si la présence d'une forte proportion d'autodidactes s'explique facilement en Comptabilité par le rôle joué par l'expérience professionnelle dans la maîtrise des techniques comptables, il n'en va pas de même pour les deux autres fonctions. Celles-ci sont généralement considérées dans les entreprises moyennes comme des activités non essentielles à la production et donc comme devant être réduites au minimum pour limiter les frais généraux. Cette optique semble changer rapidement.

De même, les fonctions techniques que sont l'Entretien et les Méthodes, constituent des services « logistiques » de la fabrication et interviennent en partie comme annexe de cette dernière. On a pu constater que leur existence autonome est rare et que, lorsqu'elle existe, elle comprend un pourcentage de cadres limité. Les formations requises pour ces fonctions ne peuvent être que des formations techniques en raison de la nature des activités qu'elles concernent. C'est pourquoi elles comprennent soit des formations professionnelles techniques, soit des formations d'ingénieurs. On peut souligner la présence d'un pourcentage important de techniciens, dans les cadres d'entretien.

La fonction « gestion et mécanographie » entre également dans cette catégorie puisqu'elle utilise 42,9 % d'autodidactes et de cadres ayant reçu des formations secondaires. Cette situation illustre bien les possibilités de promotions rapides qu'offrent les secteurs d'activité où les offres d'emplois par les entreprises sont abondantes. On peut remarquer le rôle important que semblent jouer ici les formations juridiques et commerciales (28,7 %) par opposition à la faiblesse relative des formations scientifiques : 7,1 % de licenciés en sciences — 7,1 % d'ingénieurs. Cette situation s'explique peut-être par la faiblesse de la taille moyenne des laboratoires (par rapport à la taille des entreprises industrielles en général) et par la nature des problèmes auxquels ils ont actuellement à faire face (1).

2-5. Seule la fonction « Direction commerciale » utilise une majorité de diplômés de grandes écoles de commerce (34 %).

Les autres fonctions ne font pas appel à des types de formation précises. Que ce soit en Achat, en Relations internationales, en Marketing et en Publicité, on trouve en proportions voisines des pharmaciens, des diplômés de grandes écoles de commerce ou des facultés de droit ou même des autodidactes. On peut constater de plus que le Marketing et la Publicité font appel à 20 % de formations autres que celles mentionnées dans le tableau XXXII.

● ● ●
(1) On a pu constater en outre que nombre de laboratoires s'adressent à des entreprises spécialisées pour mettre en route leurs ordinateurs et résoudre les problèmes posés par leur utilisation. Leur savoir propre se limite plus à des tâches répétitives.

3 - L'analyse des diplômes et la prise en considération de leurs rapports avec les fonctions peut se concevoir sous un autre angle. Au lieu de considérer la façon dont les diplômés se répartissent dans une fonction déterminée, on peut s'interroger sur la façon dont un diplômé particulier se répartit entre différentes fonctions (tableau XXXIII).

Cette méthode d'analyse n'est pas tout à fait satisfaisante dans la mesure où certains laboratoires n'ont pas fourni la répartition par diplômes des cadres de leurs sièges sociaux. Un certain nombre de fonctions sont donc sous-estimées. Les chiffres présentés ne doivent donc pas être considérés de façon absolue mais comme des ordres de grandeurs qui valent surtout dans leurs comparaisons. Ils donnent ainsi une certaine idée des débouchés dont peuvent bénéficier les différentes formations retenues. Certaines de ces formations ont des débouchés limités à une fonction précise, d'autres se dispersent en un petit nombre de fonctions, d'autres enfin se diffusent largement entre toutes les fonctions.

Les observations faites avec cette forme d'analyse peuvent différer de celles faites précédemment en raison du jeu du poids relatif des fonctions. Ainsi une fonction peut constituer un débouché marginal pour une formation donnée, bien que cette formation joue un rôle prépondérant dans cette fonction, en raison de la faiblesse du poids relatif de cette fonction par rapport aux autres fonctions concernées par cette formation.

3-1. Les formations qui débouchent essentiellement sur une seule fonction sont peu nombreuses et concernent des effectifs limités.

Il s'agit des formations de comptables supérieurs que l'on retrouve à 73,5 % en Comptabilité. Des licenciés en sciences dont 53,8 % se trouvent en Recherche et des titulaires de formation littéraire qui pour 50 % d'entre eux se retrouvent dans la fonction Personnel. Les formations littéraires utilisées par les laboratoires se limitent donc pour l'essentiel à des psychologues ou psycho-sociologues chargés du recrutement.

3-2. Les formations de médecins, de pharmaciens, et de scientifiques débouchent sur un petit nombre de fonctions qui jouent un rôle dominant.

Les conclusions qui peuvent être tirées du tableau de la page suivante rejoignent celles qui avaient pu être faites précédemment.

Les médecins sont essentiellement utilisés en Information et en Visite médicale. Le débouché que leur offre la Recherche ressort bien. Par contre, l'importance de la Fabrication avait été masquée.

Les pharmaciens purs ont principalement des débouchés en Fabrication. La Recherche et la Direction générale jouent un rôle plus faible alors que le Contrôle ne leur offre que peu de places.

Par contre, les pharmaciens avec des diplômes complémentaires scientifiques trouvent de larges débouchés en Recherche et Contrôle. Il apparaît donc bien, en

Médecine		Pharmacie		Pharmacie + diplôme scientifique		Licence chimie		Ingénieurs grandes écoles		Techniciens	
Fonctions	%	Fonctions	%	Fonctions	%	Fonctions	%	Fonctions	%	Fonctions	%
Information médicale	28,4	Fabrication	34,9	Recherche	34,6	Recherche	46,4	Recherche	20,6	Recherche	20,9
Visite médicale	18,9	Recherche	19,8	Contrôle	29,8	Contrôle	25,0	Entretien	20,6	Entretien	21,9
Recherche	17,6	Direction générale	15,1	Direction générale	17,9			Contrôle	17,7	Autre	21,9
Fabrication	13,5	Contrôle	9,4								

Droit, Sciences économiques, I.E.P.		Grandes écoles de commerce		Formations secondaires		Autodidactes	
Fonctions	%	Fonctions	%	Fonctions	%	Fonctions	%
Direction générale	19,7	Direction commerciale	21,2	Fabrication	16,0	Comptabilité	13,3
Gestion, mécanographie	13,2	Direction générale	16,2	Gestion mécanographie	12,3	Entretien	10,9
Personnel	13,2	Comptabilité	15,0	Comptabilité	11,1	Expédition - Magasi- nage	9,3
				Visite médicale	11,1		

ce qui concerne les pharmaciens, une spécificité des formations associables aux principales fonctions de l'industrie pharmaceutique. Dans la mesure où le rôle de la recherche et du contrôle devrait s'accroître dans les prochaines années, les formations scientifiques complémentaires devraient devenir, pour les pharmaciens, un atout de plus en plus important.

Les licenciés en chimie et les ingénieurs des grandes écoles trouvent également leurs principaux débouchés en Recherche et en Contrôle. Il faut souligner la part que représente la fonction Entretien pour les ingénieurs des grandes écoles, part qui est égale à celle de la Recherche. Il y a probablement là une situation qui n'est pas toujours bien perçue. Cette constatation rejoint celle qui peut être faite pour les titulaires de formations de techniciens.

3-3. Les autres formations représentant un effectif suffisant, se diffusent largement entre les fonctions. Elles n'ont donc pas de débouchés dans une activité particulière de l'entreprise. Ces formations sont, soit juridiques ou commerciales, soit d'un niveau inférieur ou égal au bac.

Les diplômés de grandes écoles de commerce se retrouvent principalement en Direction commerciale, en Direction générale et en Comptabilité. Cette demande relativement importante en comptabilité se retrouve dans les autres industries. Il n'y a donc pas de surprise de ce point de vue. Il n'en va pas de même pour les formations juridiques, économiques ou de sciences politiques qui semblent trouver de larges débouchés en Gestion et Mécanographie, phénomène que nous n'avons pas pu expliquer. Les débouchés des formations secondaires et des autodidactes paraissent également significatifs. On retrouve bien ici les constatations qui avaient pu être faites lors de l'étude par fonction. Ces formations trouvent l'essentiel de leurs débouchés dans des fonctions techniques et administratives considérées comme moins « nobles » à l'exception de la « gestion mécanographique » qui constitue une voie de promotion privilégiée.

4. Il est toujours tentant à partir des caractéristiques d'une population moyenne, d'essayer de rechercher dans quelle mesure il ne serait pas possible de mettre en évidence des structures particulières, par exemple en fonction des tailles ou des nationalités des laboratoires. Les résultats de cette analyse ne sont pas très convaincants. En effet, même si les effectifs apparaissant dans les différentes classes ne sont pas négligeables eu égard à la population globale de cadres, ils correspondent cependant à un petit nombre de laboratoires et l'on se trouve toujours à la merci de la présence d'une structure particulière à l'un d'eux qui pèserait sur l'ensemble de la catégorie. L'analyse peut cependant fournir quelques indications qui mériteraient une étude plus approfondie.

Globalement il semble ressortir du tableau XXXIV que les laboratoires tendraient à utiliser d'autant moins de médecins, de pharmaciens avec des diplômes scientifiques purs et de scientifiques, que leur taille s'accroîtrait.

La répartition des diplômes possédés par fonctions et suivant les catégories de taille et de nationalité des laboratoires figure en annexe. On constate :

a) une faible différence de structures pour l'entretien et la visite médicale ;

**TABEAU XXXIV — STRUCTURE PAR DIPLOME DES CADRES, EN FONCTION
DE LA TAILLE ET DE LA NATIONALITE DES LABORATOIRES**

	Médecins	Pharmaciens	Pharmaciens + diplôme scientifique	Pharmaciens + diplôme administratif	Licence chimie et plus	Licence science et plus	Ingénieurs grandes écoles	Techniciens, techniciens supérieurs	Droit, IEP, sciences économiques	Grandes écoles de commerce	Licence lettres et plus	Formation comptable supérieure	Formation secondaire	Autodidactes	Autres	Total = 100 %
Tous laboratoires ..	10,4	22,3	5,9	1,0	3,9	3,6	4,8	4,5	5,3	5,6	0,8	2,1	11,3	9,0	9,5	714
Laboratoires français	10,4	22,4	6,0	1,0	4,4	3,9	5,2	5,2	5,7	5,0	1,0	2,0	9,5	7,9	10,3	597
CA > 90	11,3	22,0	9,3	0,7	1,7	4,7	4,7	5,0	5,0	4,3	1,3	3,0	10,3	10,7	6,0	300
30 < CA < 90	10,6	25,1	2,0	0,5	9,1	3,0	6,5	6,0	6,5	6,5	0,5	—	9,1	0,5	14,1	199
10 < CA < 30	8,0	13,3	5,3	4,0	1,3	4,0	5,3	5,3	6,7	4,0	—	2,7	8,0	14,7	17,3	75
0,35 à 10	4,3	34,8	—	—	8,7	—	—	—	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	13,1	13,1	23
Laboratoires étrangers	10,3	21,4	5,1	0,8	1,7	2,6	2,6	0,8	3,4	8,5	—	2,6	20,5	14,5	5,1	117
30 < CA < 90	10,5	15,8	2,6	—	2,6	3,9	3,9	—	5,3	10,5	—	1,3	27,6	14,5	1,3	76
10 < CA < 30	9,8	31,7	9,8	2,4	—	—	—	2,4	—	4,9	—	4,9	7,3	14,6	12,2	41

b) Les petits laboratoires auraient tendance à utiliser un pourcentage plus élevé de diplômés, dans leur spécialité, pour les fonctions non strictement techniques : les ingénieurs en « gestion », les comptables supérieurs en « Comptabilité », les élèves des grandes écoles de commerce en « Achat ». On peut penser que ces laboratoires en raison de leur taille ne peuvent pas se permettre de diluer les compétences. Si la fonction bénéficie de la présence de cadres, ceux-ci sont en nombre limité et doivent avoir une compétence stricte ;

c) La situation semblerait inverse en « Méthode ». Seuls les laboratoires les plus gros ont un travail suffisamment important pour justifier la présence d'ingénieurs. Dans les autres laboratoires la fonction est assurée par des non diplômés d'études supérieures, quand elle existe ;

d) Il semble également qu'en « Documentation », le pourcentage de chimistes s'accroît avec la taille. Cela pourrait s'expliquer par une différence dans le contenu des recherches. Les laboratoires les plus gros faisant, semble-t-il, une proportion de recherches purement chimiques plus importantes que les autres ;

e) Pour toutes les autres fonctions, des différences de distribution par formation apparaissent bien mais aucun lien régulier avec la taille ne semble ressortir. Les laboratoires ayant un chiffre d'affaires compris entre 30 et 90 millions de francs ont, en particulier, des structures qui tendent à différer régulièrement des autres classes de laboratoires. Ils semblent utiliser plus de pharmaciens que les autres en direction commerciale et en « Achat », plus de diplômés de grandes écoles de commerce en « Direction générale » et plus de médecins en « Fabrication ». En « Recherche et Contrôle », ils utilisent nettement plus de pharmaciens purs et de scientifiques purs, alors que les autres classes tendent à plus utiliser des pharmaciens avec des formations scientifiques complémentaires.

La comparaison des structures par diplôme, en fonction des nationalités ne laisse apparaître aucune différence qui puisse être valablement interprétée.

II - LES LABORANTINES

Nous avons pu disposer des formations possédées par 299 laborantines (et laborantins) répartis entre 8 laboratoires. De plus, un certain nombre de ces laboratoires a accepté de les ventiler entre laborantines de recherche et laborantines de contrôle. Leur répartition exacte a été la suivante :

Classe de C A	Recherche	Contrôle	Recherche et contrôle	Total
> 90	2	3		3
30 à 90	1	1	2	3
10 à 30			2	2
Effectifs	125	151		299

Comme précédemment pour les cadres, les tableaux destinés à enregistrer les formations comportaient des regroupements de diplômes. Ce regroupement a été fait d'une part suivant la nature des enseignements suivis (professionnels ou secondaires), d'autre part suivant les niveaux traditionnels : C.A.P., B.E.I., B.T., B.T.S. Dans chacune de ces catégories certains diplômes qui nous avaient paru être les plus fréquents, lors de notre pré-enquête avaient été isolés.

Les laborantines ont également été réparties en 4 niveaux professionnels. Laborantines simples, laborantines spécialisées, laborantines qualifiées, et techniciennes supérieures, suivant ainsi la convention collective pharmacie.

1 - ANALYSE DES DIPLOMES TOUTES FONCTIONS CONFONDUES

1-1. La majorité des laborantines étudiées possède une formation professionnelle. Le niveau de formation le plus souvent possédé est celui du B.E.I. (25 %) suivi par celui des B.T.S., I.U.T. (22,4 %). On peut remarquer le rôle important joué par les C.A.P. et les formations secondaires. La très faible proportion de titulaires de B.T. La présence de 3,3 % de possesseurs de formations scientifiques supérieures complètes.

TABLEAU XXXV
LABORANTINES : STRUCTURE PAR NIVEAU DE FORMATION
(EN POURCENTAGE DES NIVEAUX DE QUALIFICATION)

	Secondaire	CAP niveau BEI	BEI	BT	Bac complet	BTS — IUT	Supérieur incomplet	Supérieur	Divers	Total = 100 %
Laborantines	30,5	33,3	5,6	2,8	19,4	2,8			5,5	36
Laborantines spécialisées	13,5	30,8	42,3	3,8	1,9	5,8			1,9	52
Laborantines qualifiées	19,5	18,2	32,5	2,6	11,7	7,8	2,6	2,6	2,6	77
Techniciens supérieurs	2,9	3,6	19,5	6,7	5,2	42,5	7,5	5,9	6,0	134
TOTAL	12,4	15,7	25,1	4,7	8,0	22,4	4,0	3,3	4,3	299

Le groupe des laborantines, et c'est ce qui avait attiré notre attention au départ, constitue donc bien une zone charnière qui recouvre un éventail de formation extrêmement large tant par les niveaux que par les scolarités suivies.

1-2. Les correspondances entre niveaux de qualification et niveau de formation peuvent être abordées avec plus de précision en distinguant les laborantines suivant leur classement professionnel. En effet, les laborantines simples sont classées le plus souvent comme des ouvriers qualifiés alors que la catégorie la plus élevée de laborantines est classée comme techniciens supérieurs.

S'il existait une correspondance étroite entre le niveau de formation et le niveau de qualification, le tableau XXXV apparaîtrait comme une matrice diagonale. Les distributions de fréquences (tableau XXXV) font apparaître une bonne liaison. En effet, 33,3 % et 30,5 % des laborantines simples ont un C.A.P. ou une formation secondaire incomplète. 30,8 % des laborantines spécialisées ont un C.A.P. et 42 % un B.E.I. Les laborantines qualifiées ont des B.E.I. à raison de 32,5 % et des bac complets pour 11,7 %, alors que 18,2 % d'entre elles seulement ont un C.A.P. Enfin, 42,5 des techniciennes supérieures ont un B.T.S.

Cette liaison n'est cependant pas très pure en raison des dispersions qui apparaissent surtout pour les niveaux de qualification les plus élevés. En effet, 18,2 % des laborantines qualifiées qui sont classées dans la catégorie des techniciennes n'ont qu'un C.A.P. ou sont du niveau du B.E.I. (1). Mais d'autre part 13 % d'entre elles ont une formation qui dépasse 2 ans d'études après le bac et 2,6 % d'entre elles ont une formation supérieure complète. De même, 6,5 % des techniciens supérieurs n'ont qu'un C.A.P. ou ont arrêté leurs études secondaires avant le bac.

L'existence de cette dispersion vers le bas montre bien que la profession de laborantine permet une promotion qui est importante. Mais inversement, la dispersion vers le haut montre que les titulaires de formations élevées se retrouvent en pourcentage non négligeable dans des emplois nettement inférieurs à ce qu'ils devaient escompter. Il est donc probable qu'il y a là le signe d'une abondance sur le marché du travail de titulaires de certaines formations scientifiques, trouvant difficilement du travail. En toute rigueur, pour avoir une idée plus exacte, il aurait été nécessaire de disposer, en plus des formations, des âges et du nombre d'années dans la profession.

1-3. Il est maintenant possible de descendre d'un cran de plus dans notre analyse et de considérer non plus les niveaux de formations, mais les diplômes possédés (tableau XXXVI).

Globalement les formations les plus fréquentes sont les B.E.I. d'aide-chimistes (16,4 %) et les B.T.S. de Biologie (14,7 %). Il s'agit donc de formations professionnelles longues qui dénotent une indéniable qualification. Il est intéressant de constater que ces deux formations sont immédiatement suivies par le B.E.P.C. (10,7 %) et le B.A.C. complet (8,0 %) qui ne sont pas des formations profession-

● ● ●
(1) Les laborantines qui n'avaient pas leur diplôme (BEI) et donc considérées comme « niveau BEI » ont été systématiquement classées comme titulaires d'un C.A.P. Le tableau XXXVI qui contient la distinction permet d'avoir une idée de leur importance.

**TABLEAU XXXVI — LABORANTINES :
STRUCTURE PAR NIVEAU DE QUALIFICATION ET PAR DIPLOMES**

	Secondaire			CAP niveau BEI					BEI		
	BEPC	Niveau 1 ^{er} bac	Bac complet	Préparateur en pharmacie	Aide-laborantine	Aide-chimiste	Niveau BEI Aide-chimiste	Niveau BEI Aide-biochimiste	Préparateur en pharmacie	Aide-chimiste	Autres
Laborantines	22,2	8,3	19,4		13,9	11,1	8,3		5,6		
Laborantines spécialisées	13,5		1,9	1,9	1,9	19,3	5,8	1,9	34,6	7,7	
Laborantines qualifiées	18,2	1,3	11,7	3,9	2,6	5,2	3,9	2,6	1,3	27,3	
Techniciens supérieurs	2,2	0,7	5,2			0,7	2,2	0,7	1,5	6,0	
										12,0	
TOTAL	10,7	1,7	8,0	1,3	2,7	6,3	4,0	1,3	1,0	16,4	
	20,4			15,6					25,1		

TABLEAU XXXVI (Suite)

	BT			BTS — IUT			Sup incomp.		Supérieur			Divers	Total = 100 %
	BS biochimie	Technicien pharmacologie	BT de laborantine	Biologie	Chimie	Génie chimique	Début pharmacie médecine	Début licence	Licence sciences	Licence chimie	Autres		
Laborantines			2,8	2,8								5,5	36
Laborantines spécialisées	3,8			1,9	1,9	1,9						1,9	52
Laborantines qualifiées			2,6	1,3	6,5			2,6	1,3	1,3		2,6	77
Techniciens supérieurs	4,5		2,2	30,6	11,2	0,7	3,0	4,5	2,2	2,2	1,5	6,0	134
	2,7		2,0	14,7	7,0	0,7	1,3	2,7	1,3	1,3	0,7	4,3	299
TOTAL	4,7			22,4			4,0		3,3			4,3	299

nelles. Les diplômes les moins représentés sont les B.T.S. de génie chimique (0,7 %), les B.E.I. de préparateurs en pharmacie (1,0 %). Les C.A.P. de préparateurs en pharmacie, les licences de sciences et les licences de chimie, représentant respectivement 1,3 % des diplômes possédés. On peut donc remarquer que les formations non professionnelles constituent une part non négligeable des formations possédées par les laborantines.

Les analyses par niveaux de qualification fournissent des informations particulièrement intéressantes. Le tableau XXXVI montre que les formations les plus fréquentes chez les laborantines simples sont les formations de B.E.P.C. et de Bac complet. Cette constatation paraît extrêmement révélatrice d'une sanction sévère par les milieux professionnels de l'absence de formation professionnelle. Les formations d'aide-chimistes, soit B.E.I., soit C.A.P. dominant chez les laborantines qualifiées, mais les dispersions entre les diplômes sont extrêmement fortes. On retrouve en effet 18 % de B.E.P.C., 11,7 % de Bac et 6,5 % de B.T.S. de chimie. Les laborantines qualifiées paraissent à nouveau avec des formations plus homogènes : B.T.S. de biologie principalement, mais aussi différents B.E.I. et B.T.S. de chimie.

Les laborantines spécialisées et les techniciens supérieurs paraissent donc être les deux catégories qui ont les formations professionnelles les plus homogènes et pour lesquelles les correspondances formations-emplois sont les plus strictes. La catégorie des laborantines qualifiées l'est beaucoup moins. Il aurait été intéressant ici aussi, de connaître les âges et l'ancienneté dans la profession. On peut se demander en effet, si cette catégorie ne constitue pas en grande partie un aboutissement de carrière pour les catégories inférieures.

1-4. Les correspondances entre formation et niveau de qualification peuvent être également envisagées sous l'angle inverse, c'est-à-dire que l'on peut se demander à quelles catégories professionnelles une formation déterminée permet-elle d'aboutir ?

Comme précédemment pour les cadres, ce type de calcul a des limites, car il dépend en grande partie du volume relatif des catégories professionnelles. Le tableau suivant n'a donc de valeur que pour des comparaisons relatives entre niveaux de formation.

Sachant que la population étudiée comporte une proportion importante de techniciens supérieurs, on peut constater que les titulaires de formations secondaires ont tendance à être des laborantines simples quand leur formation est incomplète et laborantines qualifiées quand cette formation est sanctionnée par un B.A.C. Les titulaires de C.A.P. sont plutôt des laborantines spécialisées. Les titulaires de B.E.I., des laborantines qualifiées et ceux de B.T., B.T.S. et formations supérieures complètes ou non, des techniciennes supérieures.

On retrouve donc une situation moyenne bien hiérarchisée. Les titulaires de Bac semblent toutefois en situation difficile puisque 29 % d'entre eux sont employés comme laborantines spécialisées, c'est-à-dire comme ouvriers qualifiés. Cette proportion est plus forte que pour les titulaires d'un C.A.P.

**CORRESPONDANCE ENTRE NIVEAU DE FORMATION
ET NIVEAU DE QUALIFICATION (EN % DES TYPES DE FORMATION)**

	Secondaire incomplet	CAP niveau BEI	BEI	BT	BAC complet	BTS — IUT	Supérieur scientifique incomplet	Supérieur scientifique complet	Divers	Total
Laborantines simples	29,7	25,5	2,7	7,1	29,2	1,5			15,4	12,0
Laborantines spécialisées	18,9	34,0	29,3	14,3	4,2	4,5			7,7	17,4
Laborantines qualifiées	40,5	29,8	33,3	14,3	37,5	8,9	17,0	20,0	15,4	25,6
Techniciens supérieurs	10,8	10,6	34,7	64,3	29,2	85,1	83,0	80,0	61,5	44,8
TOTAL =100 %	37	47	75	14	24	67	12	10	13	299

2 - LA MEME ANALYSE PEUT ETRE REFAITE EN DISTINGUANT LA RECHERCHE DU CONTROLE.

2-1. Si l'on considère pour chaque fonction, la répartition par niveaux professionnels, on constate que sur la population étudiée la Recherche est nettement plus qualifiée que le Contrôle :

DEGRE DE QUALIFICATION DE LA RECHERCHE ET DU CONTROLE

Niveaux	Recherche		Contrôle	
Laborantines simples	7	5,6 %	18	11,9 %
Laborantines spécialisées ..	8	6,4 %	44	29,1 %
Laborantines qu'a'ifiées ...	43	34,4 %	33	21,9 %
Techniciens supérieurs	67	53,6 %	56	37,1 %
Total	125	100,0 %	151	100,0 %

En effet, les laborantines qualifiées étant des techniciens, les laboratoires de Recherche utilisent 38 % de techniciens et techniciens supérieurs contre 59 % au contrôle.

TABLEAU XXXVII — DIPLOMES POSSEDES

	Secondaire			CAP niveau BEI					BEI		
	BEPC	Niveau 1 ^{er} bac	Bac complet	Préparateur en pharmacie	Aide-laborantine	Aide-chimiste	Niveau BEI Aide-chimiste	Niveau BEI Aide-biochimiste	Préparateur en pharmacie	Aide-chimiste	Autres
Laborantines	14,3	14,3	42,8				14,3		14,3		
Laborantines spécialisées	12,5		12,5	12,5	12,5				12,5	25,0	
Laborantines qualifiées	18,6		18,6	4,7	4,7			2,3	2,3	18,6	
Techniciens supérieurs	1,5		9,0				3,0		1,5	4,5	
	8,8	0,8	14,4	2,4	2,4		2,4	0,8	1,6	10,4	
TOTAL	24,0			8,0					28,0		

PAR LES LABORANTINES DE RECHERCHE

BT			BTS — IUT			Supérieur incomplet		Supérieur			Total	
B.S. biochimiste	Technicien pharmacologie	B.T. de laborantine	Biologie	Chimie	Génie chimique	Début pharmacie, médecine	Début licence	Licence sciences	Licence chimie	Autres	Divers	100 %
												7
											12,5	8
		2,3	2,3	11,6			2,3	2,3			4,7	43
7,5		1,5	17,9	10,4	1,5	3,0	1,5			1,5	11,9	67
4,0		1,6	10,4	9,6	0,8	1,6	1,6	0,8		0,8	8,8	125
5,6			20,8			3,2		1,6			8,8	

TABLEAU XXXVIII — DIPLOMES POSSEDES

	Secondaire			CAP niveau BEI					BEI		
	BEPC	Niveau 1 ^{er} bac	Bac complet	Préparateur en pharmacie	Aide-laborantine	Aide-chimiste	Niveau BEI aide-chimiste	Niveau BEI aide-biochimiste	Préparateur en pharmacie	Aide-chimiste	Autres
Laborantines	22,2	5,6	5,6		27,8	11,1	11,1			5,6	
Laborantines spécialisées	13,6					22,7	6,8	2,3		38,7	4,5
Laborantines qualifiées	18,3	3,0	3,0	3,0		12,1	9,1	3,0		39,5	3,0
Techniciens supérieurs	3,6	1,8	1,8			1,8	1,8	1,8	1,8	8,9	
	11,9	2,0	2,0	0,7	3,3	11,3	5,9	2,0	0,7	23,7	2,0
TOTAL	15,9			23,2					26,4		

PAR LES LABORANTINES DE CONTROLE

BT			BTS — IUT			Supérieur incomplet		Supérieur			Total	
B.S. biochimiste	Technicien pharmacologie	B.T. de laborantine	Biologie	Chimie	Génie chimique	Début pharmacie, médecine	Début licence	Licence sciences	Licence chimie	Autres	Divers	100 %
		5,5	5,5									18
4,5			2,3	2,3	2,3							44
		3,0					3,0					33
		3,6	51,8	3,5		1,8	8,9	1,7	3,6	1,8		56
1,3		2,6	20,5	2,0	0,7	0,7	4,0	0,7	1,3	0,7		151
3,9			23,2			4,7		2,7				

2-2. Ces différences de qualifications s'accompagnent globalement de différences par niveau de diplômes, faiblement marquées. Les seules différences caractéristiques portent sur les formations de C.A.P. et de Bac complet. La recherche utilise une proportion de bacheliers nettement plus élevée. Le contrôle, une proportion de titulaires de C.A.P. nettement plus forte.

Cette faible différence globale recouvre cependant de grandes disparités à des niveaux de qualification identiques, comme le montre le tableau ci-dessous.

Laborantines simples	R	42,8 % BAC	28,6 % BEPC		
	C	50,0 % CAP	27,8 % BEPC		
Laborantines spécialisées	R	37,5 % BEI	25,0 % CAP	12,5 % BAC	
	C	43,2 % BEI	31,8 % CAP	0 BAC	
Laborantines qualifiées	R	25,6 % BEI	18,6 % BAC	13,9 % BTS	11,7 % CAP
	C	42,5 % BEI	3,0 % BAC	0 % BTS	27,2 % CAP
Techniciens supérieurs	R	29,8 % BTS	29,8 % BEI	9,0 % BAC	
	C	55,3 % BTS	11,8 % BEI	1,8 % BAC	

Le contrôle fait beaucoup plus appel à la formation professionnelle que la recherche et cela systématiquement et à tous les niveaux. Cette différence de recrutement apparaît surtout clairement pour les laborantines simples et à un moindre degré pour les laborantines spécialisées.

La recherche utilise plus de B.T.S. pour les laborantines qualifiées, le contrôle utilise plus de B.T.S. pour les laborantines techniciens supérieurs. Un autre trait de différenciation nettement marqué entre les deux fonctions apparaît donc : le contrôle semble associé d'une façon particulièrement étroite au niveau de qualification et au niveau du diplôme technique possédé. Comme le montre le tableau XXXVIII, les laborantines simples de contrôle ont pour l'essentiel un C.A.P. (50,0 %). Les laborantines qualifiées ont également des B.E.I., mais les formations sont plus dispersées. Les laborantines techniciens supérieurs ont un B.T.S. (55,3 %) ou une formation supérieure incomplète (10,7 %).

En Recherche, au contraire, la formation professionnelle joue un rôle beaucoup plus faible, et les correspondances entre niveau de qualification et niveau de scolarité sont beaucoup plus faibles. Ainsi, 42,8 % des laborantines simples ont un Bac complet et 2,3 % des laborantines qualifiées ont une formation supérieure complète. Mais inversement, 29,8 % seulement des techniciens supérieurs ont un B.T.S. Une indication supplémentaire sur l'importance de cette dispersion des formations est fournie par la rubrique « Divers » qui comporte pour la recherche des pourcentages non négligeables (8,8 %) alors que ce pourcentage est nul en contrôle.

Cette différence de comportement est confirmée lorsque l'on considère les répartitions par diplômes et non plus par niveaux.

En effet, on trouve essentiellement en contrôle les formations suivantes :

- a) Des C.A.P. d'aide-laborantines et d'aide-chimistes chez les laborantines simples ;
- b) Des C.A.P. et des B.E.I. d'aide-chimistes chez les laborantines spécialisées et qualifiées ;
- c) Des B.T.S. de biologie pour les techniciennes supérieures.

En Recherche, au contraire, aucune formation particulière n'atteint une fréquence élevée. La formation professionnelle qui atteint la fréquence la plus élevée est le B.T.S. de biologie qui est possédé par 17,9 % des techniciennes supérieures.

Cette situation semble pouvoir s'expliquer par les différences qui peuvent exister dans la nature des tâches à accomplir par les laborantines de recherche et de contrôle. Cette différence réside moins dans la forme que dans les types de responsabilités et les conditions de travail. Les laborantines de contrôle ont en effet à effectuer des analyses selon des procédures rigoureusement codifiées (contenues dans la demande de visas). Elles ne peuvent pas se permettre d'effectuer d'erreurs et le contenu des tâches est très « prescrit ». Les laborantines de recherche ont au contraire un travail dont le contenu a priori est beaucoup moins « prescrit ».

3. Comme précédemment pour les cadres, nous avons cherché à déterminer si la taille des laboratoires agissait sur la structure par diplôme. En raison de la faiblesse du nombre d'observations, cette comparaison a été limitée aux classes de taille de laboratoires les plus élevées (classes 1 et 2). Même dans ce cas, les résultats observés sont largement tributaires des politiques suivies par chaque laboratoire pris isolément.

Les tableaux en annexe donnent la répartition des diplômes possédés par les laborantines pour les classes 1 et 2. Globalement, il n'apparaît pas de différences sensibles dans ces répartitions par diplôme si ce n'est que les laboratoires les plus gros tendraient à moins utiliser de formation secondaire et de B.T., et par contre à utiliser plus de B.E.I.

Les différences de distribution pour les B.E.I. et les B.T. semblent concerner principalement les techniciennes supérieures. Les distributions des niveaux de formation possédés par les laborantines spécialisées sont voisines dans les deux classes. Les laborantines spécialisées sont dans les deux cas essentiellement pourvues de formation secondaire et de C.A.P., les laborantines qualifiées de C.A.P. ou de B.E.I.

L'analyse des distributions par diplôme ne fait guère apparaître de différence plus marquées. Il semblerait que les laboratoires les plus gros aient plutôt tendance à utiliser proportionnellement plus de titulaires de C.A.P. d'aide-chimistes. La différence la plus marquée pourrait concerner les B.T.S. Les laboratoires les plus gros sembleraient avoir tendance à utiliser plus de titulaires de B.T.S. de biologie et nettement moins de titulaires de B.T.S. de chimie.



Chapitre VI

LES PROFILS DE SELECTION ETUDE DES ANNONCES « OFFRES D'EMPLOI »

L'étude des diplômes possédés par le personnel d'une entreprise à un moment donné permet d'évaluer certaines correspondances pouvant exister entre emploi et formation. Mais une telle grille résulte de l'histoire de l'entreprise, et ne rend pas nécessairement bien compte de ses besoins en formation. Elle décrit, en effet, les conséquences des politiques du personnel suivies dans le passé face à des événements variés, telles que « pénuries » ou abondance en formations diverses. Les diplômes possédés par le personnel d'une entreprise à un moment donné ne sont donc que l'expression d'un ajustement entre le désir des entrepreneurs et leurs possibilités.

Notre but étant de prévoir des besoins en formation, une telle grille n'est pas pleinement adaptée à nos objectifs. Nous devons posséder un système d'information qui permette de déceler les formations qui, jusqu'à présente, n'étaient pas ou guère demandées et qui le seront dans le futur.

On aurait pu demander aux laboratoires les types de formation qui leur seraient nécessaires dans les années à venir. On aurait pu analyser les emplois existants dans des laboratoires « dits de pointe », et admettre qu'en raison des décalages qui peuvent exister entre ces laboratoires et les autres, leurs exigences seraient préfiguratrices des exigences futures de la branche. On aurait pu enfin procéder à des analyses d'emploi dans un certain nombre de laboratoires, déterminer les causes d'apparition d'emplois jusque-là inexistantes et les chances de leur développement suivant des situations futures possibles. Cette dernière méthode, de loin la plus satisfaisante, avait malheureusement comme défaut, au même titre que les deux autres, de demander la mise en œuvre de moyens constituant une lourde charge aussi bien pour les enquêteurs que pour les enquêtés (1). L'analyse des « offres d'emplois » telles qu'elles sont publiées dans

● ● ●
(1) Il ne faut pas oublier de plus que de telles définitions des besoins en formation future, contiennent toujours une certaine ambiguïté dans la mesure où on a tendance à se référer aux formations existantes au moment de l'observation.

les journaux peut constituer a priori un substitut à cette troisième méthode. Les offres d'emplois expriment, en effet, les besoins actuels ressentis par les entreprises. Elles peuvent être un indicateur de tendance dans la mesure où coexistent à un moment donné différentes exigences de formation pour un emploi déterminé et où on peut expliquer la signification de ces exigences (1).

Les annonces, comme indicateur de besoins en formation, présentent un certain nombre de défauts. Elles ne sauraient représenter un volume dans la mesure où elles ne constituent qu'un des supports de recrutement et où certaines annonces sont passées sans intention de recruter, à des fins publicitaires ou afin de mieux connaître l'état du marché du travail. La valeur des renseignements qu'elles peuvent fournir dépend largement de leur libellé. Leur intérêt est d'autant plus grand qu'elles contiennent des descriptions plus précises des exigences et des tâches caractérisant l'emploi offert, de même que des indications sur les laboratoires annonceurs. Ce dernier point est particulièrement important dans la mesure où il permet d'identifier les firmes et donc de faire des rapprochements entre types de laboratoires et types d'annonces aussi bien quant à la nature des emplois offerts qu'aux qualités requises pour tenir ces emplois. Dans ce cas seulement il devient possible d'effectuer des comparaisons inter-entreprises et donc d'intégrer les renseignements fournis par les annonces, dans la méthode générale utilisée précédemment. Actuellement, les descriptions et les moyens d'identification sont souvent trop limités pour permettre de retirer des offres d'emplois tous les renseignements qu'elles pourraient fournir. Mais il semble que les annonceurs tendent à évoluer vers une plus grande précision dans le libellé de leurs offres.

L'étude que nous présentons n'a donc qu'une valeur exploratoire et il ne faut pas en attendre plus que ce qu'elle peut donner. Elle constitue une sorte d'essai méthodologique pour tirer des informations de documents appartenant en quelque sorte au domaine public et donc gratuits. Elle porte sur quelque 340 annonces publiées dans le journal « Le Monde » entre le 17-10-1968 et le 17-3-1969, soit sur une période de six mois. Toutes les annonces n'ont pas été retenues. Certaines d'entre elles portant essentiellement sur le personnel de secrétariat et dactylographie, et sur les visiteurs médicaux se sont révélés beaucoup trop laconiques pour être exploitables. D'autres ayant été passées plusieurs fois, ont été considérées comme ne faisant qu'une seule annonce, chaque fois que l'identification a été possible. Le volume des annonces passées constitue une moyenne de deux annonces par jour, ce qui classe l'industrie pharmaceutique dans les premières pour les offres d'emplois. En raison de la nature du support utilisé, il est bien évident que les réserves qui avaient pu être exprimées sur toute analyse quantitative, ne peuvent être que renforcées. Nous n'avons utilisé que les annonces parues dans un seul journal. Ce support ne sert probablement qu'aux laboratoires les plus importants et concerne essentiellement les cadres ou techniciens supérieurs.



(1) Une autre méthode consisterait à prendre un même support à deux dates différentes et de comparer les offres d'emplois en volume relatif et en exigence par emploi.

Les tableaux qui ont été confectionnés à partir des annonces (1) n'ont retenu qu'un nombre limité de critères. Ils contiennent :

- a) une appellation des emplois offerts avec, dans la mesure du possible, une description de cet emploi ;
- b) les exigences formulées en matière de diplôme en distinguant, s'il y a lieu, une exigence dominante ;
- c) l'expérience professionnelle caractérisée non par sa durée mais par sa nature, c'est-à-dire une expérience quelconque, une expérience du travail dans la branche, une expérience du travail dans l'emploi ;
- d) les langues vivantes ;
- e) l'âge, sous forme de fourchette ;
- f) le sexe. Une colonne a été rajoutée pour rendre compte d'exigences complémentaires qu'il était intéressant de retenir. Dans chaque colonne on n'a fait figurer que les indications explicitement formulées. Le chiffre à côté de ces indications représente le nombre d'observations correspondantes.

Les informations permettent de préciser les exigences en formation face à des définitions d'emplois (2).

Elles permettent également de montrer que les diplômés ne sont qu'un des éléments de la sélection opérée par les entreprises. Nous nous sommes efforcés de retenir les autres facteurs qui intervenaient le plus souvent dans cette sélection, ce qui explique le choix des critères retenus. La prise en compte de ces facteurs est indispensable à la compréhension du fonctionnement du marché du travail, et permet seule de situer avec précision le rôle joué par la formation dans l'accession aux emplois.

1 - LE VOLUME RELATIF DES EMPLOIS

D'après les annonces exploitées, l'industrie pharmaceutique recruterait bien en majorité pour des emplois appartenant à des fonctions, qui aux yeux du public, constituent un élément caractéristique de cette industrie. Il s'agit de la visite médicale, de la recherche et de la fabrication de médicaments. Toutefois, elle présente une forte demande en rédacteurs d'informations médicales et en documentalistes, en particulier de niveau élevé. Ces emplois sont beaucoup moins bien connus du public, alors qu'ils semblent constituer des débouchés non négligeables.

Le plus important est peut-être de souligner quelques offres d'emplois qui par leur volume, ne présenteraient pas un intérêt majeur, mais qui par leur nature

● ● ●
(1) Ces tableaux figurent en annexes statistiques : chapitre VI.

(2) Une certaine ambiguïté existe dans ces tableaux. En effet, les appellations retenues correspondent à des emplois différents dont les contenus ne sont pas rigoureusement identiques. Les regroupements sous chaque appellation ont été effectués à partir des descriptions des emplois telles qu'elles ressortaient des annonces. Pour simplifier, nous avons assimilé ces appellations à des « emplois ».

paraissent extrêmement révélatrices des évolutions en cours dans la branche. Sur les 380 offres retenues, 24 demandaient une formation en informatique (dont 7 pour la gestion et l'organisation), 11 des responsables de marketing, 15 des responsables de services internationaux et 7 des chefs de produits. Ces besoins paraissent significatifs. Les laboratoires les plus importants ont à faire face à des problèmes de gestion et de vente, en particulier à l'exportation, qui semblent nouveaux pour eux. Pour cela, ils s'équipent d'ordinateurs et sont amenés à utiliser du personnel différent de leur personnel courant et sont donc obligés de recruter du personnel nouveau. Comme la même situation se retrouve dans nombre d'industries, l'industrie pharmaceutique se trouve en concurrence sur un marché du travail tendu et le recrutement pour les emplois considérés paraît difficile.

Les besoins qui s'expriment ici semblent découler directement de l'évolution des conditions économiques dans lesquelles opère l'industrie pharmaceutique et ont donc de fortes chances de s'accroître dans les temps à venir (1).

REPARTITION DES OFFRES D'EMPLOIS PAR « FONCTIONS »

Direction générale	16
— Services financiers	8
— Cadres administratifs	3
— Direction gestion	5
Direction personnel	10
Comptabilité	8
Informatique	19
— Programmeurs	8
— Analystes	6
— Chefs analystes	3
— Responsables organisation	2
Documentation	25
— Documentalistes	18
— Traducteurs	7
Recherche	39
— Direction	4
— Galénique	9
— Expérimentation chimique	12
— Synthèse	3
— Technique analytique	1
— Autres	10



(1) En particulier les cadres de gestion, d'organisation et analystes ont chaque fois été demandés pour mettre en place des ordinateurs de nouvelle génération ou pour créer des services probablement appelés à se développer.

Rédaction informations médicales	28
Visite médicale	89
— Direction	22
— animateurs régionaux	12
— Visiteurs	55
Commercial	33
— Direction	5
— Marketing	11
— Chef de publicité	2
— Services internationaux	15
Méthode ordonnancement	8
Fabrication	33
Contrôle	10
Entretien	5
Achats	8
Chef de produits	7
	338

On peut remarquer également 7 offres d'emplois de « Chef de produits ». Le chef de produits doit normalement assurer la responsabilité complète d'un produit, de sa conception à sa commercialisation. L'apparition de ces emplois dénote une transformation de l'organisation interne des laboratoires selon un processus qui se développe déjà dans d'autres industries. Il y a là, également, un signe d'évolution qui ne pourra que s'accroître.

2 - LES FORMATIONS

Le tableau XXXIX met en correspondance les formations et les emplois. Dans la période observée l'industrie pharmaceutique a fait appel massivement à des formations médicales ou pharmaceutiques et à un moindre degré à des diplômés de grandes écoles commerciales. On pourrait donc dire, dans une première interprétation que l'industrie pharmaceutique recrute sur une gamme de formations extrêmement étroite qui lui sont traditionnelles et qu'elle est donc peu concernée par toute définition de formations nouvelles. Mais si l'on considère l'ensemble des formations demandées dans la période, cette interprétation paraît dangereuse. L'industrie pharmaceutique a offert des emplois à des ingénieurs et des scientifiques, des juristes, des littéraires, des comptables, des informaticiens, ainsi qu'à des formations scientifiques intermédiaires, en quantités non négligeables. De ce fait, elle apparaît comme demandeur d'une série de formations qui ne lui sont pas spécifiques et qui dans de nombreux cas semblent nouvelles par rapport aux besoins traditionnels. Notre attention doit se porter sur ces besoins, même s'ils paraissent limités, car ils peuvent être les signes avant cou-

TABLEAU XXXIX — ANNONCES DI

Diplômes Fonctions	Médecins	Pharmaciens	Pharmaciens CES - IPI ou licence Sciences	Grandes Ecoles Ingénieurs	Licences Sciences	CNAM - AM
Direction financière						
Direction administrative						
Personnel						
Comptabilité						
Gestion				2		
Chef analyste - organisation					1 (c)	1
Analyste-programmeurs						
Programmeurs						
Documentalistes supérieurs .	5	4			3	(chimie)
Documentalistes techniciens						
Traducteurs						
Recherche						
Synthèse				3	(chimie)	
Pharmacologie	2 (a)	1				
Galénique		5	3	1	(chimie)	
Clinique	12					
Rédaction informations médi- cales	14					
Direct. visit. méd.	15					
Animateurs régionaux	3	1				
Visiteurs médicaux						
Directeurs commerciaux	2 (a)					
Marketing	2	1		1		
Chef publicité	1 (a)					
Services internationaux						
Méthode ordonnancement ..		1		1	(chimie)	5
Fabrication		17	11	3	(chimie)	
Contrôle		4	6	1		4
Entretien						
Achats		1				
Chefs de produits	6 (a)					

(a) Médecin ou pharmacien — (b) Formation base scientifique — (c) Scientifique supérieur — (d) Formation supérieure.

« MONDE » — EMPLOIS ET DIPLOMES

Grandes Ecoles Commerciales	Droit Economie Lettres - IEP	Comptabilité supérieure	Médecine Pharmacie incomplet	Certificats Licences	BTS BEI Chimie	Bac complet scientifique	Niveau Bac.	Formation Informatique	Non spécifiés
5	1	2							0
1	2								0
3	4								3
1		5							2
1								4	0
				1		2		5	0
								6	0
								8	0
									0
			2	1	2	1			0
					1	5 (b)			1
									0
									2
									0
									0
									0
									0
									7
									8
3			14			19	9		13
3	1								0
									9
10									1
1									9
									0
									2
									0
									0
3									4
	1 (d)								0

reurs de besoins qui se manifesteront avec plus d'intensité dans les années à venir. Une analyse plus fine est donc nécessaire. Il faut en particulier déterminer avec précision la rigueur de la correspondance emploi-formation. Pour certains emplois, il peut exister une correspondance rigoureuse. Pour d'autres, des formations plus ou moins différentes peuvent se trouver en concurrence. Pour d'autres enfin, la formation n'apparaît plus comme fournissant une connaissance spécifique mais comme la sanction d'un certain niveau de connaissance générale jugé indispensable pour une bonne tenue de l'emploi (1).

2-1. Des formations spécifiques apparaissent nettement pour un certain nombre d'emplois.

Une formation médicale est strictement exigée pour les recherches cliniques, la rédaction d'informations médicales et la direction des visiteurs médicaux, encore que pour ces derniers emplois, un nombre relativement important de laboratoires n'a pas exprimé d'exigences précises (7 sur 22). Ces exigences découlent directement de contraintes législatives en ce qui concerne la recherche clinique et l'information médicale. En effet, cette dernière doit contenir des informations à caractère scientifique portant sur les propriétés thérapeutiques des médicaments et donc les connaissances médicales paraissent indispensables. En ce qui concerne la direction de la visite médicale, il semble que les formations exigées découlent autant de contraintes sociologiques que techniques. S'il est vrai que cette direction assure souvent la formation de visiteurs médicaux, ce qui signifie qu'elle doit bien connaître les médicaments fabriqués et leur utilité thérapeutique, il semble que la formation médicale soit exigée surtout parce qu'on considère que seul ce type de formation permet d'établir valablement un contact avec les prescripteurs. Nous reviendrons sur ce point.

Les pharmaciens ont un monopole absolu du contrôle et un quasi-monopole en fabrication et en recherche galénique. Pour ces deux derniers types d'emplois quelques rares chimistes sont également demandés. Le rôle des pharmaciens demeure donc déterminant pour tout ce qui concerne directement le produit fini, c'est-à-dire le médicament. Il est intéressant de constater que l'on retrouve là l'« essence » du médicament : mise en forme, fabrication de contrôle. N'est-ce pas finalement les tâches qu'exécute le pharmacien d'officine lorsqu'il assure une préparation ? Toutefois, la formation traditionnelle des pharmaciens ne paraît plus suffisante. Les laboratoires exigent de plus en plus une formation complémentaire, soit sous forme de spécialisation, soit sous forme de formation multiple (C.E.S. ou licence de Sciences). Si la spécialisation paraît diversifiée en contrôle, elle est strictement limitée à l'I.P.I. (2) en fabrication.

Les grandes écoles commerciales ont le monopole des offres pour les services commerciaux internationaux. Les formations Arts et Métiers (école ou conservatoire) constituent l'essentiel des offres pour l'entretien et à un moindre degré pour le

● ● ●
(1) Dans certains cas les distinctions qui peuvent être faites entre les deux derniers points peuvent se révéler difficiles.

(2) Institut de pharmacie industrielle.

planning et l'ordonnancement. Elles sont recherchées pour les connaissances qu'elles donnent sur les procédés techniques de fabrication et sur les machines. Les offres pour les recherches de synthèse portent exclusivement sur des ingénieurs chimistes, les licenciés en chimie n'étant jamais mentionnés.

Pour tous ces emplois il existe une correspondance bien marquée formation-emploi. Ces formations procurant seules des connaissances qui sont indispensables à l'exercice de l'emploi. Il ne semble pas qu'il y ait dans ces domaines des évolutions susceptibles d'être importantes.

2-2. Pour d'autres emplois des formations plus ou moins voisines se trouvent en concurrence.

Médecins et pharmaciens sont également (ou indifféremment demandés) comme documentalistes de niveau élevé, chercheurs en pharmacologie, chefs de publicité et chefs de produit (1). Cette situation semble résulter de l'absence de formation spécifique. Il est donc essentiellement demandé une connaissance du médicament soit dans sa nature, soit dans son application ainsi qu'une connaissance du milieu intéressé par la diffusion des produits.

Ces deux formations sont à leur tour en concurrence avec les grandes écoles commerciales pour l'ensemble des services commerciaux internes.

Cette situation résulte d'une évolution nette dans les conceptions commerciales. Jusqu'à présent le produit pharmaceutique était considéré par l'industrie qui le fabriquait comme un produit qui, de par sa nature et sa destination (non pas le consommateur mais le prescripteur), était à part et nécessitait un personnel à compétence médicale : pharmacien pour le produit, médecin pour le milieu. De plus en plus, le caractère pharmaco-médical de la diffusion du médicament tend à s'estomper, pour faire du médicament un produit comme les autres dont le lancement et la promotion relèvent des techniques identiques à celles utilisées pour les autres produits. Médecins et pharmaciens ne viendraient donc plus qu'apporter leur contribution dans leur compétence propre à des équipes ou figureraient des spécialistes de la commercialisation, des études de marché, des motivations ou des « médias », etc... On assiste à une évolution plus générale de l'industrie pharmaceutique française. Celle-ci, nous l'avons déjà souligné, s'est développée à partir de l'officine et a donc été « développée » par les pharmaciens. De plus en plus le caractère « industrie » tend à l'emporter sur le caractère « pharmacie » ; l'industrie pharmaceutique devenant une industrie du médicament. Cette évolution entraîne un accroissement de la diversification dans le recrutement (2).

Les élèves des grandes écoles commerciales sont à leur tour en concurrence avec les formations juridiques et comptables pour les directions administratives et financières et avec les formations littéraires (psychologie) pour la direction du

● ● ●
(1) En raison du faible nombre d'observations, les indications concernant les recherches et la publicité n'ont que peu de valeur...

(2) Nous rappelons ici le rôle déterminant que jouera la législation dans l'évolution de l'industrie pharmaceutique à travers le rôle « obligatoire » qu'elle prescrira aux pharmaciens.

personnel. En absence de formation directe appropriée, les laboratoires semblent rechercher des individus qui se sont spécialisés eux-mêmes après leur formation universitaire.

2-3. Dans d'autres emplois enfin, les diplômes traditionnels apparaissent plus comme la sanction d'une connaissance qui, à côté d'autres exigences, est jugée nécessaire pour une bonne tenue de l'emploi. C'est le cas en particulier de tous les informaticiens, les documentalistes traducteurs, et les visiteurs médicaux. Isoler un ensemble « informatique » est peut-être abusif si on se place du point de vue des formations. Il faut distinguer en effet des emplois pour lesquels l'informatique n'est qu'un instrument comme un autre, aide supplémentaire dans l'exercice des tâches à accomplir dans l'emploi (gestion, organisation, fabrication, recherche...), de ceux correspondant au traitement de l'information elle-même, qu'il s'agisse de construire des organigrammes logiques de calcul pour les analystes ou de traduire ces organigrammes en langage machine pour les programmeurs.

Les « annonces » montrent que dans le premier cas les formations traditionnelles gardent toute leur valeur : la direction de gestion ira de préférence à un ingénieur de grande école (X ou Centrale) et la responsabilité de la planification usine à un ingénieur des Arts et Métiers, mais il est demandé en plus de cette formation d'être familiarisé avec l'usage de l'ordinateur. L'informatique est alors une formation complémentaire qui devrait être rapidement intégrée dans le programme même des formations traditionnelles.

Pour le reste, le rôle de la formation « informatique » devient croissant à mesure que l'on descend dans la hiérarchie. Cette formation seule est demandée pour les programmeurs alors que pour les analystes-programmeurs il est demandé en plus une formation scientifique de base supérieure ou égale au bac mathématiques élémentaires.

Il faut souligner que dans tous les cas les exigences en matière d'informatique sont définies par rapport à une connaissance d'une machine, ou d'une génération de machine et non par rapport à une connaissance théorique. Les connaissances exigées se périment donc extrêmement vite, ce qui pose un problème immense de formation et recyclage qui ne doit pas être sous-estimé.

Le rôle du diplôme comme sanction d'un niveau et non comme élément de connaissance spécifique se retrouve en visite médicale. L'essentiel pour un visiteur médical est d'arriver « à faire prescrire » le produit. Le problème pour les laboratoires est de déterminer le niveau de connaissances minimum pour atteindre au mieux cet objectif. Il semble qu'actuellement il y ait trois écoles bien distinctes. La première demande de préférence une formation médicale ou pharmaceutique partielle, permettant d'assimiler la technicité des produits à présenter. Une deuxième estime qu'elle n'est pas nécessaire et qu'une formation de base attestée par un bac scientifique complet est suffisante. La troisième école enfin considère que la possession d'un bac n'est pas un critère de connaissances valable, et préfère s'appuyer sur des tests de connaissances.

Il n'est pas certain que les trois écoles correspondent à trois stades d'évolution. Il est plus probable qu'elles sont destinées à cohabiter, tout pronostic sur les

tendances paraît difficile. S'il est certain que des diplômes de plus en plus élevés seront demandés en raison de l'augmentation du nombre de diplômés sur le marché (1), le rôle que pourra jouer le contenu de la formation dans la tenue de l'emploi paraît plus difficile à estimer. S'il est vrai que l'information des visiteurs cherche à être de plus en plus scientifique, alors probablement les formations médicales procureront un avantage. Mais d'un autre côté, cette information scientifique peut être faite par d'autres moyens (audio-visuels par exemple) qui peuvent être un substitut à la présentation scientifique du produit par le visiteur, le rôle de ce dernier se ramenant alors à faire accepter cette présentation (2).

Le problème des services Documentation est de collecter de l'information (essentiellement des publications nationales ou étrangères) sur les sujets qui intéressent les laboratoires et de traiter de ces informations de façon à ce qu'elles deviennent directement accessibles aux utilisateurs (principalement les chercheurs). Cette tâche suppose que parmi toutes les informations disponibles un tri ait été fait de façon à sélectionner les plus utiles. Il faut donc en documentation deux types de connaissances :

a) Une capacité à déterminer parmi les publications celles qui sont importantes.

b) Une capacité à mettre en place un système de classement de l'information qui permette son stockage et sa restitution au moindre coût. Il faut donc des services combinant des connaissances médicales ou scientifiques avec des connaissances techniques de documentation. En l'absence d'une formation spécifique, les laboratoires demandent systématiquement une formation médicale pour les niveaux supérieurs, et scientifiques pour les niveaux inférieurs (y compris pour les traducteurs). Une seule demande en connaissance d'informatique apparaît de façon spécifique, or la mise en stock de données sur ordinateur est de plus en plus courante. Leur généralisation entraînera là aussi des besoins nouveaux en formation qui n'existent pas encore.

De ce qui précède on peut constater que les laboratoires pharmaceutiques ont finalement une demande assez forte, au niveau des techniciens, en formation supérieure incomplète ou en formation secondaire complète. Mais ces demandes portent de façon exclusive sur des **formations scientifiques**. Il semble que dans les années à venir, si l'on tient compte de la « dévaluation » constante des formations, ces emplois seront destinés à être offerts à des techniciens supérieurs du type I.U.T. qui seront de plus en plus nombreux sur le marché.

● ● ●
(1) En effet, les exigences des entreprises en matière de diplôme sont directement fonction de la rareté relative des diplômés sur le marché du travail. Compte tenu du fait que le nombre de diplômés s'accroît massivement pour des raisons extra-économiques, les entreprises tendent à relever régulièrement le niveau de diplôme exigé pour un emploi donné ou accordent une valeur de plus en plus faible aux diplômés d'un niveau donné.

(2) Les techniques audiovisuelles risquent de bouleverser complètement la façon dont les rapports entre les laboratoires et les médecins s'établiront, et inversement. Il paraît en France un « journal médical » en vidéo-cassettes qui comporte des informations médicales ou autres, qui sert de support publicitaire, et dont le service est assuré par abonnement auprès des hôpitaux. On voit assez bien l'usage que les laboratoires pourraient en faire auprès des médecins dotés de magnétoscopes.

3 - AUTRES EXIGENCES PROFESSIONNELLES

Les diplômes possédés ne constituent qu'un des éléments contribuant à la qualification d'un individu. D'autres exigences peuvent s'y ajouter, en particulier en matière d'expérience professionnelle.

3-1. L'expérience professionnelle

Il n'est pas toujours précisé si une expérience professionnelle est exigée ou non. Les annonces qui précisent qu'aucune expérience professionnelle n'est nécessaire, sont rares. Le seul emploi où il en va ainsi est celui de « chef de produit ». Cela résulte probablement de la nouveauté de cette fonction. On peut remarquer cependant qu'une expérience de la branche a été demandée lorsque la formation requise n'était pas nécessairement celle de médecin. Il y a donc là une substitution entre deux combinaisons possibles de formation qui est intéressante. D'autre part les débutants sont souvent acceptés en « visite médicale ».

L'expérience qui est exigée le plus souvent est une expérience de l'emploi plutôt que de la branche. Il semble que l'industrie pharmaceutique s'adresse ici au marché du travail parce qu'elle n'a pas les individus ayant les connaissances requises pour des emplois qui lui sont nouveaux. Elle les pourvoit donc par ponctions sur d'autres secteurs d'activités économiques qui sont de ce point de vue en « avance » sur elle. Il s'opère par ce moyen, de secteur à secteur, un transfert des connaissances dans un domaine particulier (1). Une expérience de l'emploi dans la branche n'est pratiquement demandée que pour la direction commerciale et la fabrication. Dans ce cas, les laboratoires assurent leurs ressources en hommes à partir de ponctions sur d'autres firmes de la même branche. Il doit en résulter probablement une tension élevée sur le marché du travail correspondant à ces emplois.

Les observations faites peuvent laisser supposer que la satisfaction des besoins en cadres débutants s'effectuerait autrement qu'à travers les annonces, probablement à partir de candidatures spontanées. On peut supposer également que si l'expérience n'est pas explicitement mentionnée, cela signifie qu'elle n'est pas jugée indispensable. Cela serait vrai à ce moment-là pour les recherches (sauf cliniques), la rédaction d'information médicale, la documentation et la direction générale.

Le rôle joué par l'expérience professionnelle conduit naturellement aux questions de carrière. Cet aspect apparaît bien à travers la filière : visiteurs médicaux, animateurs régionaux, direction des visiteurs médicaux. Les laboratoires pharmaceutiques demandent des visiteurs médicaux ayant des formations secondaires complètes ou des formations médicales incomplètes et qui peuvent être sans expérience. Ils demandent des animateurs régionaux ayant la même formation et une expérience de la « visite médicale », mais en plus, des diplômes de médecine

● ● ●
(1) Cela signifie qu'il existe une spécialisation qui porte moins sur la connaissance d'un secteur que sur la maîtrise d'une technique (analyse financière, gestion d'une unité de fabrication) et qui serait transférable dans un grand nombre de secteurs.

ou pharmacie sont demandés en proportion élevée. La demande porte exclusivement sur des médecins au niveau de la direction de la « visite médicale ». Il y a donc là une filière complète qui n'est accessible qu'aux diplômés complets en médecine. En fait, il y a une superposition de deux filières. Les possesseurs d'un diplôme secondaire, comme les possesseurs de diplômes de médecine incomplets peuvent devenir au mieux animateurs régionaux, cette promotion est déjà difficile pour les premiers (1). Les titulaires de diplômes de médecine complets entreraient directement au niveau régional ou des services centraux pour en prendre ensuite la direction.

3-2. Les langues étrangères et autres exigences

Une connaissance de langues étrangères est souvent demandée : il s'agit essentiellement de l'anglais et de l'allemand. Ces exigences concernent, non seulement les services commerciaux externes, la documentation et la traduction, ce que l'on conçoit facilement, mais aussi les emplois de direction et d'administration (comptabilité, chefs de produits, personnel, services financiers) de même que des achats. Par contre, aucune langue étrangère n'est exigée en fabrication et en recherche.

Parallèlement, une expérience des sociétés américaines a souvent été demandée en direction financière et une expérience des comptabilités américaines en comptabilité. Ces exigences ne sont peut-être pas aussi faciles à interpréter qu'il paraîtrait au premier abord. Les connaissances en matière de langues étrangères peuvent être liées à une plus grande ouverture vers l'étranger à tous les niveaux de l'entreprise. Mais il semble plutôt que les exigences précédentes résultent de la présence en France de laboratoires à capitaux étrangers qui demandent à leurs membres de pouvoir être en contact avec les maisons mères et d'adopter les techniques de gestion de ces maisons.

Dans la mesure où il y aura une interpénétration croissante entre capitaux, ces exigences ne pourront que s'accroître et il paraît nécessaire d'intégrer le plus rapidement possible des formations en langue dans toutes les formations classiques.

4 - LES EXIGENCES DEMOGRAPHIQUES

4-1. Le sexe

Dire que l'industrie utilise de préférence les hommes n'est pas nouveau, et l'industrie pharmaceutique qui, nous l'avons vu, occupe une proportion de femmes élevée, offre aux femmes des emplois supérieurs en nombre limité. Les offres qui portent exclusivement sur les femmes concernent les techniciens en docu-

● ● ●
(1) Il semble que les laboratoires qui recrutent plus systématiquement leurs visiteurs médicaux au niveau secondaire, pourvoient leurs postes d'animateurs régionaux par embauche de visiteurs médicaux d'autres laboratoires demandant plus systématiquement une formation médicale incomplète, auxquels ils procurent ainsi une promotion.

mentation, les traducteurs et la recherche tératologique (a). Les emplois pour lesquels le sexe est indifférent de façon explicite sont : chef de produit, contrôle et essais thérapeutiques (a). Les hommes sont demandés dans tous les autres cas où le sexe est spécifié. Toutefois, il est possible de se demander si chaque fois que le sexe n'a pas été spécifié cela ne signifie pas que a priori le sexe est indifférent.

4-2. L'âge

En raison de la façon dont les annonces sont rédigées, nous nous sommes bornés à présenter une fourchette qui englobe pour chaque emploi l'essentiel des exigences. Les offres d'emplois s'adressent essentiellement à des individus jeunes, l'âge moyen est environ de 30 ans. Si on se rappelle qu'une expérience professionnelle, de préférence de l'emploi, est également demandée, le marché des individus qui est visé paraît extrêmement étroit et les exigences formulées particulièrement rigoureuses. Il aurait été intéressant de savoir si les laboratoires ont pu satisfaire facilement leurs besoins ainsi formulés (b).

L'âge demandé est significativement plus élevée pour la direction commerciale (35 à 45 ans) la direction du personnel (30 à 45 ans) et les animateurs régionaux. Il s'agit d'emplois où « l'expérience » est jugée indispensable. Aucune exigence en matière d'âge n'est mentionnée en documentation et en informatique autre que de gestion. Dans le premier cas l'âge ne semble pas avoir d'importance, dans le second les exigences en matière de connaissances (ordinateurs les plus récents) aboutissent à la sélection par l'âge.

5 - Il est possible à partir des annonces de procéder à des analyses qui conduisent à des investigations sur la firme étonnamment précises. Mais il s'agit d'indications ténues qui ne peuvent servir qu'à guider la réflexion.

Nombre de laboratoires expriment à côté des exigences précédentes des exigences qui portent sur les « comportements humains ». Ils demandent pour les visiteurs médicaux « présentation et dynamisme » pour les chercheurs « une bonne capacité à travailler en équipe » demandant en plus aux cliniciens « un sens des contacts humains ». La prise en compte de ces facteurs est significative d'une évolution qui résulte en partie des connaissances acquises dans les facteurs déterminant le rendement des individus dans leur travail. Leur rôle ne peut que s'accroître en particulier en raison de l'augmentation du niveau général des formations qui ne permettra plus d'opérer une sélection par le diplôme, suffisante.

La formation doit donc prendre en charge un domaine plus vaste que celui des seules connaissances. En particulier, si la recherche demande un esprit d'équipe,

● ● ●
(a) Les indications en ce qui concerne cet emploi sont peu significatives étant donné qu'il n'y a qu'une observation.

(b) Au cas où ils ne trouveraient pas ainsi ce qu'ils cherchaient, les laboratoires doivent dire qu'il y a « pénurie ». On voit que la notion de pénurie est étroitement liée à celle de définition des exigences en matière de recrutement. Le problème serait de savoir si des exigences moins rigoureuses entraîneraient des manques à gagner et de quel ordre.

la constitution d'un service de recherche dépasse l'association d'individualités brillantes. La formation du chercheur doit intégrer à un moment ou un autre une formation donnant cet esprit d'équipe dont dépend en définitive l'efficacité de la recherche (1).

Face au développement des techniques nouvelles, les laboratoires sont amenés à créer des emplois dont le contenu est tel qu'il n'existe aucune formation qui y prépare. On voit apparaître des offres d'emploi pour des médecins de marketing (« médecin à fortes connaissances mathématiques pour études de marché ») des « médecins publicistes » (« médecins doué d'imagination publicitaire pour information médicale ») ou des médecins « spécialistes de communication » (« médecin s'intéressant à la mise en œuvre de moyens de communication moderne, aux techniques audio-visuelles... ») (2). Dans ces exemples il ne s'agit plus de demander comme précédemment des combinaisons de formation complètes existantes. Il est demandé une formation originale composée par adjonction à une formation existante d'éléments d'autre formation. Ces exemples plaident donc pour une remise en cause des formations actuelles dans leur découpage et leur rigidité au profit de formations plus largement interdépendantes entre disciplines, au niveau de la spécialité (3).

Enfin, l'étude des annonces permet de bien mettre en évidence toutes les difficultés que l'on peut rencontrer quand on veut définir les besoins en emplois d'une économie. Elle permet de voir en effet comment un certain nombre de tâches élémentaires peuvent être combinées, en différents emplois, suivant l'organisation adoptée. Cette constatation peut en particulier être faite au niveau de la direction de la visite médicale, des animateurs régionaux et de l'information médicale. La répartition des tâches de :

formation et animation des visiteurs médicaux, relation avec les expérimentateurs cliniques, mise en place des méthodes de vente et recherche d'arguments de vente, organisation de séminaires et congrès, synthèse de documentation, varie selon des combinaisons diverses d'un laboratoire à un autre, entre les trois fonctions précédentes.

A défaut des « annonces » seule une étude minutieuse à l'intérieur des firmes aurait permis de mettre en évidence de telles situations. Toutefois, les annonces ne permettent pas de savoir le pourquoi des solutions adoptées et leurs avantages respectifs, ce qui limite la portée des résultats que leur exploitation peut fournir.



(1) On comprend mieux dès lors les critiques que les laboratoires peuvent faire aux chercheurs universitaires. Ceux-ci de par la formation reçue, leurs goûts propres, et les modalités de fonctionnement de la plupart des centres de recherche universitaires, sont en grosse majorité des individualistes farouches dont toute intégration dans une équipe quelconque est extrêmement difficile.

(2) Sur ces offres, trois provenaient de laboratoires étrangers (1 allemand, 1 suisse et 1 américain) la nationalité du quatrième n'étant pas mentionnée. Cela signifierait-il que les laboratoires étrangers s'intéressent plus que les autres à ces techniques nouvelles ?

(3) Il s'agit bien d'une diversification des spécialisations finales qui seraient définies à partir de l'intérêt porté à des problèmes particuliers et intégrant des connaissances pouvant appartenir à plusieurs disciplines, et non d'un mélange des disciplines préalables à une formation spécifique.

Quatrième partie

ESQUISSE D'UNE MÉTHODE

DE PRÉVISION D'EMPLOIS

BASÉE SUR LE DOSSIER

DE BRANCHE

Les chapitres précédents avaient pour but de mettre en place un à un, les éléments nécessaires à un essai de prévision. Il s'agissait essentiellement :

a) d'élaborer une sorte de modèle explicatif capable de mettre en liaison des évolutions de structures d'emplois avec d'autres grandeurs convenablement choisies ;

b) de mettre en forme des informations de telle sorte qu'il soit possible d'alimenter le modèle pour effectuer des projections réelles.

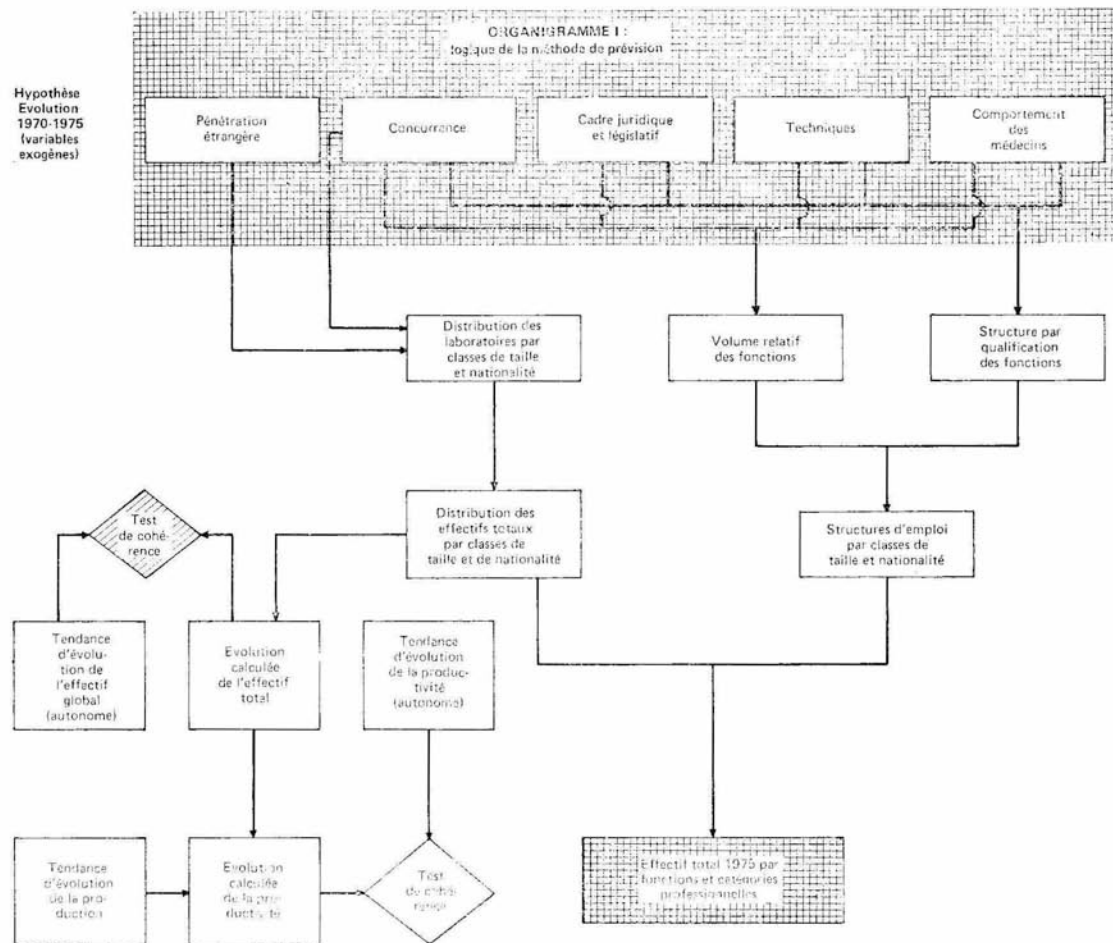
Le problème consistait à calculer un stock d'emplois pour une année terminale (1975) et par là un flux de besoins en emplois nouveaux entre 1969 et 1975, les emplois étant repérés selon une nomenclature simple et conventionnelle. Toutes les difficultés extrêmement importantes, liées à la signification du contenu des nomenclatures utilisées ont été volontairement ignorées car relevant d'analyses qui nous auraient amené trop loin. Les calculs effectués correspondent donc à une évaluation de besoins « d'expansion » sans tenir compte des besoins de « renouvellement ». Ce flux de besoins d'expansion peut être éventuellement traduit en besoins de formation.

Les informations dont nous avons pu disposer se sont révélées, en définitive, trop partielles pour permettre des prévisions qui appliqueraient intégralement la méthode proposée. Les résultats de nos travaux sont donc, de ce point de vue, décevants.

Cependant, il aurait été dommage de ne pas utiliser l'acquis résultant des connaissances accumulées sur la branche. Le contenu de ce chapitre peut donc être essentiellement considéré comme un exercice de style. Son ambition est cependant un peu plus large. Elle consiste à essayer de faire sentir, à la fois la proximité conceptuelle de méthodes plus élaborées, susceptibles d'être employées pour des prévisions d'emplois, et l'impossibilité actuelle, pour des raisons de disponibilité et de mise en forme des informations existantes, d'aller au-delà de méthodes simplistes fondées essentiellement sur l'empirisme et l'intuition.

Il paraît essentiel d'insister sur ce point. Il est actuellement assez facile de construire, et il existe, nombre de modèles théoriques qui pourraient être utilisés pour des prévisions d'emplois. Mais il n'existe pas en France d'informations disponibles susceptibles de les alimenter de façon satisfaisante. Il serait illusoire d'attendre une amélioration des prévisions sans une amélioration de cette information. C'est à ce niveau que le blocage principal existe. Il est urgent de le surmonter.

Hypothèse
Evolution
1970-1975
(variables
exogènes)



I - PRINCIPES

1. S'appuyant sur les schémas explicatifs développés dans les chapitres I et II, la logique de la méthode de prévision utilisée est explicitée dans l'organigramme I ci-contre.

On considère que l'effectif total en 1975 et sa répartition entre les différentes catégories professionnelles dépend à la fois de la répartition de ces effectifs entre les différentes classes de taille et nationalité des laboratoires pharmaceutiques (en cette année terminale) et des structures d'emplois pouvant être associés à chacune de ces **classes**. Pour simplifier, on considère que la distribution des effectifs entre ces classes de laboratoires dépend de variables exogènes qui sont la « pénétration étrangère » et le « niveau de concurrence ».

On suppose d'autre part, que les structures d'emploi associables à chaque classe de laboratoires dépendent du volume relatif des « fonctions » et des structures d'emplois associées à chaque fonction. Les volumes relatifs et les structures sont supposés dépendre à leur tour des variables exogènes : niveau de concurrence, cadre juridique et législatif, état des techniques, comportement des médecins. La distribution des effectifs pour l'année terminale est calculée à partir de projections correspondant à différentes hypothèses effectuées sur des valeurs prises par les variables exogènes retenues. Une des hypothèses de calcul, retenue comme référence correspond à l'extrapolation des tendances d'évolution observées dans les années 1965 à 1969.

Les projections ainsi obtenues doivent être confrontées avec d'autres projections effectuées de façon autonome sur des évolutions de production (ou de chiffre d'affaires) et de productivité (par exemple le chiffre d'affaires par tête). Ces trois projections sont en effet liées par une égalité comptable (1). C'est ce que nous avons appelé des tests de cohérence. Dans la mesure où cette cohérence est assurée, la méthode a le mérite d'explicitier la signification de l'évolution escomptée de la productivité. Dans la mesure où elle n'existe pas, la méthode permet de la mettre en évidence et d'exiger une recherche d'hypothèses compatibles.

2. La réalisation de prévisions selon la méthode ainsi définie, suppose qu'un certain nombre d'informations sur l'industrie pharmaceutique, tant sur l'année 1969, que sur les années précédentes (par exemple de 1965 à 1969) soient disponibles.

Ces informations portent sur :

— Les variables exogènes retenues (législation, économie générale de la branche, techniques et technologies utilisées, comportements spécifiques à certains agents économiques) dont on doit connaître les évolutions passées, et pour lesquelles des hypothèses d'évolutions futures doivent être faites.

● ● ●

(1) Chiffre d'affaires total = chiffre d'affaires par tête x effectif total.

— Les caractéristiques structurelles de la branche sur la base de populations de laboratoires :

— Répartition des laboratoires en classes de chiffres d'affaires ou d'effectifs et en nationalité.

— Répartition des effectifs totaux selon les mêmes bases.

— Les caractéristiques des laboratoires pharmaceutiques :

— Structure d'emploi par fonction et catégories professionnelles pour chaque classe retenue précédemment.

— Dépenses de recherche, de visite médicale, de publicité et d'investissement estimées sur les mêmes bases.

— Les indications sur la productivité par tête, par classe de laboratoires.

Le tableau XL résume ces informations tout en précisant la forme qu'elles devraient revêtir. Les informations appelées AI, AII et AIII demandent des études générales sur la branche. Celles appelées BI, BII, BIII et DI demandent qu'il soit fait appel à des échantillons représentatifs. Celles appelées CI et CII demandent des statistiques exhaustives. Nous ne reviendrons pas sur l'impossibilité devant laquelle nous nous sommes trouvés, de pouvoir les réunir. Cette expérience permet de tirer quelques leçons.

— Une partie de notre échec provient du trop grand décalage entre la finesse de l'information que nous avons demandée et les possibilités de réponse des laboratoires. La collecte des tableaux sur l'emploi a été beaucoup trop lourde.

— Les informations qui seraient nécessaires pour faire tourner le modèle, existent pour l'essentiel avec des formes qui dans leur état brut se prêteraient assez bien au traitement envisagé. Elles sont cependant bloquées à différents niveaux. Il semble donc que l'effort qui permettrait de progresser le plus rapidement dans la voie ouverte serait de chercher, non pas à créer des informations propres, mais à utiliser au mieux celles qui existent déjà. Malgré les difficultés institutionnelles importantes à surmonter, cela semblerait le plus efficace.

C'est dans cette perspective que l'on a fait figurer dans le tableau XL, en regard des données techniquement nécessaires, les organismes qui en détiennent les réponses.

II - ESSAIS DE PREVISION

Nous nous sommes livrés à deux types d'exercices.

— Partant d'une population globale, mais s'appuyant sur une décomposition des effectifs en une nomenclature relativement fine, nous avons esquissé des prévisions d'emploi pour l'année 1975.

TABLEAU XL — INFORMATIONS NECESSAIRES ET SOURCES POSSIBLES

Informations		I	II	III	IV
Générales	A	Législation	Economie de la branche	Techniques et technologie	Comportement des médecins
Echantillon représentatif	B	Structure par fonctions et classes de laboratoires	Structure par qualification des fonctions, par classes de laboratoires	Dépenses de Recherche, visite médicale publicité et investissements par classes de laboratoires	
Statistiques exhaustives	C	Répartition des effectifs totaux de la branche par classes de laboratoires (taille et nationalité)	Répartition du chiffre d'affaires total de la branche par classes de laboratoires (taille et nationalité)		
Echantillon représentatif	D	Chiffre d'affaires par tête, par classe de laboratoire			

A (I, II, IV) : Etudes générales.

A (III) : enquête directe dans les laboratoires et auprès des fabricants d'appareils.

B (I, II) : enquêtes Affaires sociales + enquête de la chambre syndicale ou du Ministère de l'industrie.

B (III) : enquête DGRST — chambre syndicale.

enquête tableau de bord — chambre syndicale.

C (I) : enquête Affaires sociales + aide de la chambre syndicale.

enquête Ministère de l'industrie, chambre syndicale.

C (II) : enquête Ministère de l'industrie, chambre syndicale.

D (I) : enquête Ministère de l'industrie, chambre syndicale.

TABLEAU XLI — STRUCTURES D'EMPLOIS CALCULEES AU 31-12-1969

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	Total
Direction générale	546	16	193	417					1 172
Gestion mécanographique	193	150	42	661					1 046
Comptabilité	276	193	226	954					1 649
Personnel	134	8	151	453					746
Brevets et marques	25			33					58
Documentation	67	8		67					142
Recherche	778	820	42	594		293	201	167	2 895
Contrôle	385	1 255	75	259		25	285	127	2 501
Informations médicales ..	167			126					293
Direction commerciale ..	109	17	83	201					410
Marketing, publicité	159	101	42	402	385		58	209	1 356
Relations internationales .	167	25	67	343				34	636
Visite médicale	418			276	6 293				6 987
Conditionnement, fabrication, entretien, méthode	1 029	1 197	2 075	996		2 435	5 080	13 199	26 011
Achats	151		159	460			268	142	1 180
Expéditions	151	42	326	845		134	862	745	3 105
Administratifs divers et services généraux	276	42	293	1 105		100	225	1 272	3 313
TOTAL	5 031	3 874	3 774	8 192	6 678	2 987	6 979	15 985	53 500

— Mais pour bien montrer l'esprit sur lequel reposait la méthode nous avons essayé sur la base de structures d'emploi agrégées distinguant plusieurs classes de laboratoires, de montrer comment, pour bien faire, les phénomènes de composition devraient être mis en jeu, et les différences finales qui en résulteraient.

1 - ESSAIS DE PREVISION DES BESOINS D'EXPANSION ENTRE 1969 ET 1975

1-1. A partir d'une population initiale, nous avons calculé une projection tendancielle. On a retenu comme hypothèse que pour la période 1969-1975 les taux d'accroissement annuels moyens seraient de 11 % pour le chiffre d'affaires (en francs courants) 7 % pour la productivité et donc 4 % pour les effectifs. Ces chiffres qui semblent devoir être retenus pour le 6^e Plan correspondent aux tendances observées entre 1965 et 1969 et cadrent bien avec les extrapolations qui ont pu être faites.

Suivant ces hypothèses les effectifs de la branche pharmacie devraient s'accroître de 12 800 personnes entre 1969 et 1975. Le tableau XLII donne la traduction de cet accroissement global en accroissement par catégories d'emplois.

1-2. A côté des projections tendanciennes, nous avons procédé à une projection qui correspondrait à une accentuation des tendances, accentuation qui se manifeste déjà depuis la fin de 1969. Les hypothèses retenues sont les suivantes :

— Maintien du cadre juridique actuel empêchant l'importation des médicaments. Pas de mise en œuvre du marché commun. Réglementation des prix maintenue. Pas de changement de la législation sur les visas, mais contrôle administratif plus rigoureux.

— Accroissement plus rapide que par le passé des coûts salariaux qui seront particulièrement sensibles en recherche et en visite médicale.

— Accroissement de la concurrence en raison de la diminution constante du nombre des laboratoires marginaux et de l'augmentation du nombre de laboratoires moyens sur les marchés, pratiquant une politique commerciale plus agressive, de même qu'en raison de la pression accrue exercée par les laboratoires étrangers désireux de développer eux-mêmes leurs activités en France.

— Tendance à la saturation des médecins qui accepteront plus difficilement une pression encore accrue des visiteurs médicaux utilisant les méthodes classiques.

— Tendance fortement accrue des laboratoires étrangers, à exploiter eux-mêmes leurs propres brevets sur le marché français.

— Accroissement du poids des laboratoires étrangers moins par implantations nouvelles que par rachat des laboratoires français existants par les laboratoires déjà en place et par croissance propre de ces laboratoires plus rapide.

TABLEAU XLII — BESOINS D'EXPANSION DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ENTRE 1969 ET 1975

- HYPOTHESE : TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DE LONGUE PERIODE 4 %
 — PROJECTION : TAUX D'ACCROISSEMENT DE CHAQUE CATEGORIE

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	TOTAL
Direction générale	226	25	29	332					612
Gestion mécanographique	229	290	104	695					1 318
Comptabilité	42	229	— 23	188					436
Personnel	16	12	29	138					195
Brevets et marques	ε			ε					ε
Documentation	15	12	15						42
Recherche	465	433	97	71		49	155	— 25	1 245
Contrôle	72	167	185	58			557	26	1 065
Informations médicales ..	64			30					94
Direction commerciale ..	50		85	103					238
Marketing, publicité	179	32		25	89		143	— 34	435
Relations internationales ..	110	19	34	505					668
Visite médicale	227			235	746				1 208
Fabrication, entretien, conditionnement, méthode	367	336	266	69		1 167	— 902	1 564	2 867
Achats	67		65	220			161	47	560
Expéditions		43	12	112		14	498	40	719
	114	16	58	397		110	60	383	1 138
TOTAL	2 243	1 614	941	3 194	835	1 340	672	2 001	12 840

— Automatisation accélérée des techniques de conditionnement. Apparition de matériel d'analyse et de recherche plus nombreux et plus complexes faisant appel aux technologies les plus modernes.

— Importance accrue des laboratoires de la classe du chiffre d'affaires comprise entre 30 et 90 millions (en francs constants 1967), par regroupement de laboratoires moyens et par croissance plus rapide des laboratoires de cette classe.

— Transformation des structures financières par intégration de plus en plus marquée des laboratoires pharmaceutiques à d'autres activités principalement la chimie et la parfumerie.

A partir de ces hypothèses, les conséquences qui en résulteraient sur l'évolution de l'industrie pharmaceutique pourraient être formulées de la façon suivante.

— L'accroissement de la concurrence et le refus pour les laboratoires étrangers de vendre leurs licences, devraient entraîner une augmentation accentuée de la part des frais de recherche dans le chiffre d'affaires. Les laboratoires devraient chercher à combattre cette tendance par l'utilisation de moyens techniques nouveaux qui accroîtraient la part des techniciens et des scientifiques autres que des chimistes et tendraient au contraire, à réduire celle de ces derniers.

— De même, cet accroissement de concurrence devrait contraindre les laboratoires à pratiquer des gestions plus rigoureuses en s'appuyant sur des ordinateurs (qui seraient également utilisés pour la recherche, la documentation, le marketing). Les laboratoires devraient donc faire encore davantage appel à des spécialistes de gestion.

— Les laboratoires devraient également et pour les mêmes raisons, pratiquer des politiques commerciales plus agressives. (Cette agressivité réciproque entretenant des besoins supplémentaires pour se maintenir dans la branche). L'action auprès des médecins devrait tendre vers l'usage de procédés qui différencieraient de la visite médicale traditionnelle. Le rôle innovateur de la direction des relations médicales devrait être accru. Celle-ci serait de plus en plus composée de spécialistes divers (des techniques commerciales, des motivations, des systèmes de communication, de l'audio-visuel, etc...) qui viendraient s'associer aux médecins. Les spécialistes du marketing, des statisticiens et des informaticiens devraient également leur apporter une aide accrue.

— L'automatisation du conditionnement devrait entraîner une quasi stagnation des effectifs de conditionnement malgré un maintien de la tendance globale. Cette stabilisation devrait s'accompagner d'une réduction de la diminution des conditionneurs qualifiés par glissements hiérarchiques liés à des considérations salariales.

— Le rôle accru des ordinateurs, dans plusieurs domaines déjà signalés, devrait accroître la tendance en besoins d'analystes et programmeurs. Cette croissance devrait être probablement freinée d'un autre côté par la multiplication des bibliothèques de programmes et l'amélioration des possibilités de conversation homme-machines en langage clair.

— La croissance propre des laboratoires étrangers devrait les amener à assurer de plus en plus par eux-mêmes, leurs conditionnement et fabrication.

TABLEAU XLIII — BESOINS D'EXPANSION ENTRE 1969 ET 1975
HYPOTHESE DE MODIFICATION DE TENDANCE

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	TOTAL
Direction générale	226	25	29	332					612
Gestion mécanographique	229	290	104	695					1 318
Comptabilité	42	229	— 23	188					436
Personnel	16	12	29	89					146
Brevets et marques	3			3					6
Documentation	15	12		15					42
Recherche	465	324	62	71		49	119	— 25	1 065
Contrôle	72	155	111	58		ε	352	26	774
Informations médicales ..	64			30					94
Direction commerciale ..	50		85	103					238
Marketing, publicité	179	32	20	26	89		143	— 34	455
Relations internationales .	110	19	34	505					668
Visite médicale	227			235	684				1 146
Fabrication, entretien, conditionnement, méthode	367	348	266	69		1 167	— 500	652	2 369
Achats	67	10	65	234			144	34	554
Expéditions	10	43	12	112		14	465	40	696
Divers	114	16	58	397		110	60	383	1 138
TOTAL	2 256	1 515	852	3 162	773	1 340	783	1 076	11 757

COMPARAISON DES STRUCTURES D'EMPLOI RESULTANT DES DIFFERENTES PROJECTIONS

Années	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	Total
1969	5 031	3 874	3 774	8 192	6 678	2 987	6 979	15 985	53 500
	9,4	7,2	7,1	15,3	12,5	5,6	13,0	29,9	100 %
1975	7 274	5 488	4 715	11 386	7 513	4 327	7 651	17 986	66 340
Taux d'accroissement ..	11,0	8,3	7,1	17,2	11,3	6,5	11,5	27,1	100 %
1975	7 287	5 389	4 626	11 354	7 451	4 327	7 762	17 061	65 257
Taux corrigé	11,2	8,3	7,1	17,4	11,4	6,6	11,9	26,1	100 %

Leurs structures moyennes devraient se rapprocher de celles des laboratoires français.

La logique reliant les hypothèses formulées aux conséquences qui en découlent est décrite par l'organigramme II. Les résultats en matière d'emplois sont fournis par le tableau XLIII. A partir de ces hypothèses, l'accroissement des effectifs totaux entre 1969 et 1975 ne serait plus de 12 840 personnes mais de 11 757, correspondant à un taux moyen d'accroissement de longue période de + 3,7%. Dans l'hypothèse d'un maintien de l'évolution du chiffre d'affaires, ce taux correspondrait à un gain annuel de la productivité par tête de + 0,3 %.

1-3. Comparaison des résultats obtenus

Nous nous trouvons donc en présence de deux projections différentes. Si l'on compare les structures d'emploi par catégories professionnelles, (indépendamment des fonctions) correspondant à chacune d'entre elles en 1975, les différences observées sont faibles. L'hypothèse de changement maximum (projection normative) conduit essentiellement à un accroissement plus rapide du poids des employés et des O.Q. et une réduction plus forte du pourcentage d'O.S. et manœuvres. Mais dans tous les cas les tendances d'évolution sont les mêmes.

La comparaison des tableaux précédents, qui porte donc non plus sur les structures finales agrégées mais sur les besoins d'expansion détaillés par catégories professionnelles et fonctions fait apparaître des divergences plus marquées.

La projection normative indique une croissance moindre des techniciens de contrôle et recherche, des O.P. de recherche, des visiteurs médicaux. Une croissance supérieure des techniciens de direction commerciale, des O.S. de fabrication, des O.Q. de fabrication et d'expédition. Les différences extrêmes entre les trois projections peuvent être importantes : + 177 contre + 290 pour les techniciens de gestion et mécanographie. + 941 contre + 684 pour les visiteurs médicaux. — 1 400 contre + 500 pour les ouvriers qualifiés de fabrication.

En pratique, il ne faudrait pas considérer chaque projection comme des devenir possibles, alternatifs, entre lesquels il faudrait choisir. Il serait préférable de considérer, pour chaque catégorie d'emploi, les effectifs extrêmes et de les juger comme les deux marges d'une fourchette entre lesquelles la réalité se situerait probablement. Cette réalité se rapprocherait plus ou moins de l'une ou l'autre marge suivant que les événements signalés apparaîtraient ou non.

L'essentiel de ce qui apparaît ici, est qu'il est extrêmement difficile de faire des prévisions d'emploi détaillées, un faible déplacement des taux de croissance entraînant de grandes différences dans les **besoins de recrutement**. Or, ce sont ces besoins qui éventuellement seraient à confronter avec des flux de sortie d'appareils de formation. Il nous semble donc qu'indépendamment des techniques employées, il faudrait être très prudent dans l'interprétation des calculs de besoins d'emploi à moyen ou long terme. Si l'utilité de ces calculs paraît indéniable, elle résiderait moins dans une évaluation de besoins stricto sensu que dans la possibilité qu'ils offrent de déceler des ruptures de continuité, ruptures qu'il faudrait prendre en compte suffisamment à l'avance pour ne pas être trop surpris par les événements.

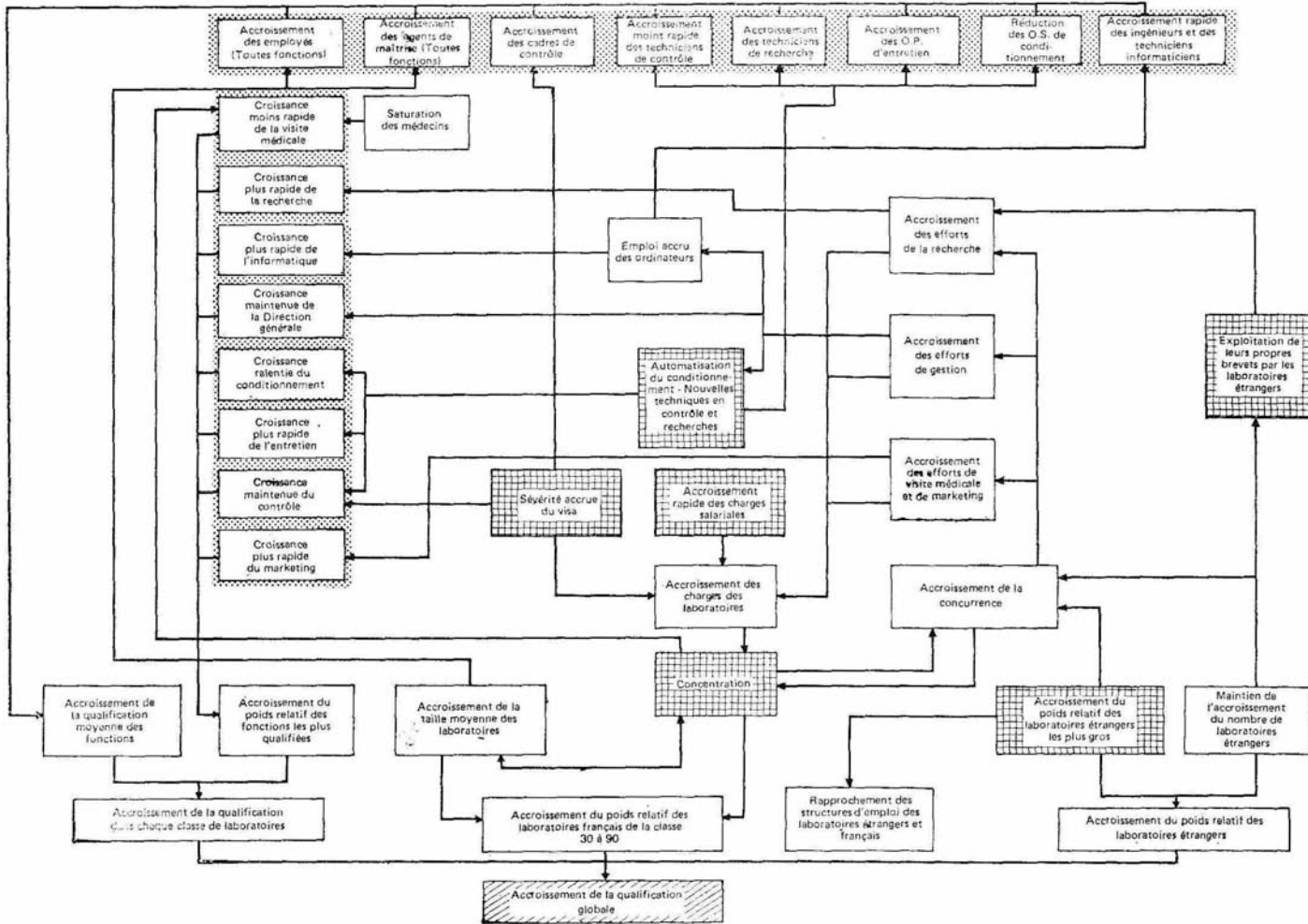


TABLEAU XLIV
STRUCTURES D'EMPLOI AGREGÉES PAR CLASSES DE LABORATOIRES (1969)
(ENQUÊTE DIRECTE)

1969		LABORATOIRES FRANÇAIS								
		Cadres	Techn.	Agents de maîtrise	Employés	V.M.	O.P.	O.Q.	O.S. et O.M.	TOTAL = 100 %
CA > 90	I (1)	14,8	10,3	7,8	43,3	0,2		8,6	14,9	920
	II (1)	9,2	9,6	3,4	30,3	41,6		0,2	5,5	435
	III (1)	2,6		8,6	3,2		4,1	12,8	68,6	1 442
	Σ_1	7,7	4,9	7,5	20,6	6,5	2,1	9,5	41,2	2 797
10 < CA < 90	I	18,8	16,7	8,3	31,4	0,6	4,2	8,6	11,2	1 353,5
	II	10,4	2,3	1,9	9,3	76,0				786
	III	5,7	7,4	8,4	4,6		14,4	28,1	31,2	1 335,5
	Σ_2	11,9	9,9	6,9	16,1	17,4	7,2	14,2	16,4	3 475
						4,6	10,2	20,9	196	

TABLEAU XLIV
STRUCTURES D'EMPLOI AGREGÉES PAR CLASSES DE LABORATOIRES (1969)
(ENQUÊTE DIRECTE)

1969		LABORATOIRES FRANÇAIS								
		Cadres	Techn.	Agents de maîtrise	Employés	V.M.	O.P.	O.Q.	O.S. et O.M.	TOTAL = 100 %
CA > 90	I (1)	14,8	10,3	7,8	43,3	0,2		8,6	14,9	920
	II (1)	9,2	9,6	3,4	30,3	41,6		0,2	5,5	435
	III (1)	2,6		8,6	3,2		4,1	12,8	68,6	1 442
	Σ_1	7,7	4,9	7,5	20,6	6,5	2,1	9,5	41,2	2 797
10 < CA < 90	I	18,8	16,7	8,3	31,4	0,6	4,2	8,6	11,2	1 353,5
	II	10,4	2,3	1,9	9,3	76,0				786
	III	5,7	7,4	8,4	4,6		14,4	28,1	31,2	1 335,5
	Σ_2	11,9	9,9	6,9	16,1	17,4	7,2	14,2	16,4	3 475
	I	17,8		6,6	34,8		4,6	10,2	20,9	196
	II	15,1		1,6	23,0	50,8	0,8	3,9	4,8	126

CA < 10	I	17,8		6,6	34,8		4,6	10,2	20,9	196
	II	15,1		1,6	23,0	50,8	0,8	3,9	4,8	126
	III	3,2	0,4	4,3	4,3		15,4	15,8	56,5	253
	Σ_3	10,8		4,5	20,5	11,1	8,5	11,3	33,0	575
	Σ_{1+2+3}	10,1	7,0	7,0	18,3	12,5	5,2	12,0	27,9	6 847

1969		Laboratoires étrangers								TOTAL = 100 %
		Cadres	Techn.	Agents de maîtrise	Employés	V.M.	O.P.	O.Q.	O.S. et O.M.	
	I	15,6	7,5	8,0	38,2		5,8	9,5	15,3	398
	II	18,7		4,0	13,7	64,1		0,3	1,2	345
	III	2,7	1,2	4,5	4,5		5,9	9,5	71,7	560
	Σ_4	10,8	2,8	4,9	17,2	16,9	4,3	7,1	35,9	1 301
Total général		10,2	6,3	6,6	18,2	13,2	5,1	11,2	29,2	8 148

(1) I — Direction générale — Gestion et méoanographie — Comptabilité — Personnel — Achat — Expédition — Divers — Documentation — Recherche — Contrôle — Brevets et Marques.

II — Information médicale — Direction commerciale — Marketing Publicité — Relations internationales — V. M.

III — Conditionnement Fabrication — Méthode — Entretien.

2 - LE ROLE DES PHENOMENES DE COMPOSITION

Dans les limites imparties, il nous a paru utile de montrer concrètement comment, pour bien faire, les mécanismes correspondant à la transformation de la population des laboratoires agrégés par classes, et à la transformation de leurs structures d'emploi pouvaient être mis en jeu. Ce sont ces mécanismes qui devraient nous conduire à des prévisions normatives raisonnées. Mais là encore il ne s'agit que d'un simple exercice.

La population des laboratoires qui constituerait l'échantillon, a été simplement fractionnée en quatre classes : trois classes de taille pour les laboratoires français et une seule pour les laboratoires étrangers (1).

Pour chacune de ces classes, les structures d'emploi ont été ramenées à un croisement entre catégories professionnelles et trois blocs de fonctions : le bloc commercial, le bloc production et le reste (2). La répartition des effectifs est donnée par le tableau XLIV.

On peut alors faire une série d'hypothèses de plus en plus complexes et voir ce qu'il en résulte pour l'emploi final :

Hypothèse I

Les structures d'emplois de chaque catégorie ne changent pas, seuls changent leurs poids relatifs.

1 - Le poids des laboratoires étrangers qui était de 16 % passe à 20 %

Le poids des visiteurs médicaux diminue légèrement — 0,2 % de même que celui des O.S. et manœuvres — 0,3 %. Alors que celui des techniciens, employés, O.P. et O.Q. s'accroît légèrement + 0,1 % pour les trois premiers, + 0,2 % pour les derniers.

2. Le poids des laboratoires étrangers passe comme précédemment à 20 % mais en plus, parmi les laboratoires français, le poids de ceux dont le chiffre d'affaires est compris entre 10 et 90 millions passe de 50,7 % à 55 % au détriment des laboratoires les plus gros dont la part descend à 39 % (contre 40,8) et surtout des plus petits qui passent de 8,5 % à 6 %.

● ● ●
1) Partant des constatations du chapitre III qui mettaient en évidence des similitudes de structures d'emploi entre les laboratoires français dont le chiffre d'affaires était compris respectivement entre 10 et 30 millions d'une part et 30 et 90 millions d'autre part, les deux classes ont été confondues.

(2) Comme pour les regroupements par classes, les regroupements des fonctions ont été réalisés à partir des comparaisons entre structures d'emploi par fonctions effectuées au chapitre III.

HYPOTHESE I — LE POIDS DES LABORATOIRES ETRANGERS QUI ETAIT DE 16 % PASSE A 20 %

Classes de laboratoires	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	Total
Français	658	456	456	1 193	815	332	782	1 819	6 518
Etrangers	176	46	80	280	276	70	116	586	1 630
Total	834	502	536	1 473	1 091	409	898	2 405	8 148
	10,2	6,2	6,6	18,1	13,4	5,0	11,0	29,5	100 %
Ancienne distribution	10,2	6,3	6,6	18,2	13,2	5,1	11,2	29,2	100 %

Dans cette hypothèse, les nouvelles structures d'emploi par l'ensemble des laboratoires français deviennent les suivants :

LABORATOIRES FRANÇAIS

	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	Total
Nouvelles structures	10,2	7,4	7,0	18,1	12,8	5,3	12,2	27,0	100 %
Anciennes structures	10,1	7,0	7,0	18,3	12,5	5,2	12,0	27,9	100 %

Cet accroissement du poids des laboratoires moyens parmi les laboratoires français entraîne une augmentation importante de la part relative des techniciens + 0,4 % et des visiteurs + 0,3 %, ainsi qu'une baisse de la part relative des employés — 0,2 % ; des O.S. et manœuvres — 0,9 %.

La répercussion sur les structures globales de la branche devient :

ENSEMBLE DES LABORATOIRES

Hypothèse	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S. et manœuvres	Total
Double mouvement	10,3	6,5	6,6	17,9	13,6	5,1	11,2	28,8	100 %
Mouvement simple .	10,2	6,2	6,6	18,1	13,4	5,0	11,0	29,5	100 %
Pas de changement	10,2	6,3	6,6	18,2	13,2	5,1	11,2	29,2	100 %

La somme des deux mouvements entraîne des transformations, qui par rapport à celles opérées par un seul d'entre eux (l'accroissement du poids des laboratoires étrangers) ne va pas toujours dans le même sens. Les deux mouvements ne s'additionnent que pour les employés et les visiteurs médicaux, s'annulent pour les O.P. et O.Q., n'apportent pas de modification pour les agents de maîtrise. L'augmentation du poids des laboratoires français moyens, entraîne un changement pour les cadres, elle contrarie les actions de la pénétration étrangère accrue pour les techniciens, d'une part les O.S. et manœuvres de l'autre.

Hypothèse II

Il est possible de poursuivre dans la même voie en faisant intervenir des modifications dans les structures d'emploi associées à chaque classe de laboratoires.

Dans un premier temps, il aurait été possible de faire seulement varier le poids relatif des fonctions, en considérant d'abord des modifications identiques pour chaque classe de laboratoires (hypothèse d'une tendance générale) puis en prenant en compte des variations différentielles (hypothèse des transformations variables).

Dans un deuxième temps, on pourrait faire varier en plus du poids relatif des fonctions, les structures d'emploi associées à chacune d'elles. Là aussi, on pourrait considérer des transformations identiques pour chaque fonction dans toutes les classes de laboratoires, puis des transformations différentes.

Nous n'avons pas poussé la traduction chiffrée de notre raisonnement jusqu'à son extrême, considérant que son amorce devait suffire à sa compréhension. Les hypothèses qui peuvent être faites se relient chaque fois à l'organigramme II précédent, chaque étape correspond à la prise en compte et mise en jeux de variables supplémentaires proprement qualifiées. Il est possible chaque fois de modifier une ou plusieurs hypothèses et d'évaluer les transformations qui en découlent au niveau global.

Hypothèse III

Dans la logique du raisonnement poursuivi, il faudrait normalement traduire ces besoins « d'expansion » en besoins de formation. Cela n'est possible qu'à l'aide d'une grille de passage formation-emploi, grille dont le principe a été abordé au chapitre V, en ce qui concernait les cadres et les laborantines.

Il serait effectivement possible en reprenant ces grilles dans un premier temps, et en les appliquant aux besoins d'expansion exprimés pour l'ensemble des cadres et pour les techniciens, O.P. et O.Q. des laboratoires recherche et contrôle d'effectuer de tels calculs (1). Il serait également possible d'infléchir ces grilles qui, rappelons-le, correspondent à un stock à un moment donné et non aux tendances les plus récentes, de les compléter à l'aide des « annonces » et de les infléchir suivant les tendances décelées.

Le lecteur dispose de toutes les données s'il est intéressé par un tel calcul. Pour notre part, nous nous en sommes volontairement abstenu. En effet, on peut constater généralement que, malgré toutes les réserves qui peuvent être faites lors de la publication d'informations chiffrées, ces informations sont toujours susceptibles de réapparaître un jour comme un objectif précis à réaliser.

Il nous est paru sage, compte tenu de l'ensemble des réserves que nous avons pu faire sur la valeur chiffrée des résultats obtenus, valeur qui, rappelons-le, n'est pas inférieure à celle des informations couramment publiées, de nous abstenir de ce calcul. Nous souhaitons cependant qu'un avenir proche nous permette de réaliser enfin ce qui était notre ambition première.



(1) L'évaluation des besoins réels ne saurait se limiter à la prise en compte des seuls besoins d'expansion, il faudrait pouvoir également calculer des besoins de renouvellement...

ANNEXES STATISTIQUES



ANNEXES CHAPITRE III

EVOLUTION DES PRINCIPAUX GROUPES PHARMACEUTIQUES FRANÇAIS

1969	1968	1967	1966	1965	Observations
CASTAIGNE : -- Perrier -- Thersa -- Solac -- Février Decoisy -- Millot Corbière Diathera	-- Perrier (4) -- Thersa (4) -- Solac (2) FEVRIER-DECOISY -- Millot (4) -- Diathera (3) -- Corbière (4)	-- Perrier -- Thersa -- Sollac -- Millot -- Diathera -- Corbière	-- Perrier -- Thersa -- Solac -- Millot -- Diathera	-- Thersa -- Solac -- Millot -- Diathera	
RHONE-POULENC : -- Spécia -- Theraplix -- Roger Bellon Bouillet -- Mérieux IFFA IST -- Adrian Mariner (*) ..	-- Spécia (1) -- Theraplix (2) -- R. Bellon (1) Bouillet -- Adrian (3)	-- Spécia -- Theraplix -- R. Bellon Bouillet -- Adrian	-- Spécia -- Theraplix -- R. Bellon Bouillet -- Adrian	-- Spécia -- Theraplix -- R. Bellon Bouillet -- Adrian	(*) fait partie du groupe A E C (chimie)
ROUSSEL-UCLAF : -- Roussel -- ISH Phartec (a) -- Cassenne	-- Roussel (1) -- ISH (3) -- Cassenne (2)	-- Roussel -- ISH -- Cassenne	-- Roussel -- ISH -- Cassenne -- Lutsia (b)	-- Roussel -- ISH -- Cassenne	(a) Filiale commu- ne de ISH et Boeringer Man- nheim (b) devenus Cos- métologie en 1967

<ul style="list-style-type: none"> — Byla — Clin-Comar — Porcher — Lavril — Wyeth Byla (*) — Sedaph 	<ul style="list-style-type: none"> — Byla (2) — Clin-Comar (2) — Porcher (4) — Lavril (3) — Wyeth Byla (4) — Sedaph (3) 	<ul style="list-style-type: none"> — Byla — Clin-Comar — Porcher — Wyeth Byla — Sedaph 	<ul style="list-style-type: none"> — Byla — Clin-Comar — Porcher — Wyeth Byla — Sedaph 	<ul style="list-style-type: none"> — Byla — Clin-Comar — Porcher — Wyeth Byla — Sedaph 	(*) Classé labo étranger
<p>PFIZER CLIN :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Pfizer Clin (*) — Beral 	<ul style="list-style-type: none"> — Pfizer Clin (1) — Beral (4) 	<ul style="list-style-type: none"> — Pfizer Clin — Beral 	<ul style="list-style-type: none"> — Pfizer Clin 		(*) Classé labo étranger
<p>LABAZ :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Labaz — Berthier — Derol — Dubernard 	<ul style="list-style-type: none"> — Labaz (2) — Berthier (4) — Derol (4) — Dubernard () 	<ul style="list-style-type: none"> — Dubernard 	<ul style="list-style-type: none"> — Dubernard 	<ul style="list-style-type: none"> — Dubernard 	Devenu français en 1968
<p>OPOCHIMIOThERAPIE :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Opochimiothérapie — Bancaud — Aubery 	<ul style="list-style-type: none"> — Opochim. (4) — Bancaud — Aubery 	<ul style="list-style-type: none"> — Opochimio. — Bancaud — Aubery 	<ul style="list-style-type: none"> — Opochimio. 	<ul style="list-style-type: none"> — Opochimio. 	
<p>AMIDO :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Amido — Thiopon — Liposeptine — Stene — Carlier 	<ul style="list-style-type: none"> — Amido (4) — Thiopon (5) — Liposeptine (4) — Stene (5) — Carlier (4) 	<ul style="list-style-type: none"> — Amido — Thiopon — Liposeptine — Stene 	<ul style="list-style-type: none"> — Amido — Thiopon — Liposeptine — Stene 	<ul style="list-style-type: none"> — Amido — Liposeptine — Stene 	

EVOLUTION DES PRINCIPAUX GROUPES PHARMACEUTIQUES FRANÇAIS (Suite)

1969	1968	1967	1966	1965	Observations
JOULLIE : — Joullié — Laroze	— Joullié (3) — Laroze	— Joullié — Laroze	— Joullié — Laroze	— Joullié	
FABRE : — Fabre — Sinbio — Inava	— Fabre (2) — Sinbio (4) — Inava (4)	— Fabre — Sinbio — Inava	— Fabre — Sinbio — Inava	— Fabre — Inava	
MONOT : — Monot — Synlab	— Monot (4) Chambon — Synlab	— Monot — Synlab	— Monot — Syn'ab	— Monot — Synlab	
SARBACH : — Sarbach — Lumière	— Sarbach (2) — Lumière (4)	— Sarbach — Lumière	— Sarbach	— Sarbach	
LAFARGE : — Lafarge — Pinard — Fosse	— Lafarge (3) — Pinard (4) — Fosse (4) — Sujal (4)	— Lafarge — Fosse — Sujal	— Lafarge — Fosse — Sujal	— Lafarge — Fosse — Sujal	La filiale Sujal a été absorbée en 1968
DAUSSE : — Dausse — Sodelis	— Dausse (2) — Sodelis () — Gabail (4) — Synthelabo (4)	— Dausse — Sodelis — Gabail — Synthelabo	— Dausse — Gabail — Synthelabo	— Dausse — Gabail — Synthelabo	En septembre 1969 Dausse a ab- sorbé ses filia- les Synthelabo et Gabail

SIFA-DIAMANT : — Diamant — Houdé (2) — (Bristol) (*) — (Upjohn) (*) — (Hoechst-Somedia) (*)	— Diamant (1) — (Bristol) (2) — (Upjohn) (3) — (Hoechst-Somedia)	— Diamant — (Bristol) — (Upjohn) — (Hoechst-Somedia)	— Diamant — (Bristol) — (Upjohn) — (Hoechst-Somedia)	— Diamant — (Bristol) — (Upjohn) — (Hoechst-Somedia)	(*) Classés laboratoires étrangers
DELALANDE : — Delalande — Carrion — Theralgon	— Delalande (2) — Carrion (4) — Theralgon (4)	— Delalande — Carrion	— Delalande — Carrion	— Delalande — Carrion	
EQUILIBRE BIOLOGIQUE : — Equilibre biologique — Métadier — Dafray	— Eq. Biolog. (2) — Métadier (4)	— Eq. Biolog. — Métadier	— Eq. Biolog. — Métadier	— Eq. Biolog. — Métadier	
J.-R. Fressinge : — Pointet Girard — SPRET Mauchant	— Pointet Girard — SPRET Mauchant	— Pointet Girard — SPRET Mauchant — Theramex (*)	— Pointet Girard — SPRET Mauchant — Theramex	— Pointet Girard — SPRET Mauchant	(*) Absorbé en 1968 a été français par erreur depuis 1967 (voir Rexol-Drug)

NOTE : Les chiffres entre parenthèses renvoient aux tranches de chiffre d'affaires 1968.

— 1 : CA > 90 000 000 F.

— 2 : 30 000 000 < CA < 90 000 000

— 3 : 10 000 000 < CA < 30 000 000

— 4 : 350 000 < CA < 10 000 000

— 5 : CA < 350 000

GROUPES ETRANGERS : EVOLUTION DES ACTIVITES, SPECIALITES PHARMACEUTIQUES
ALLEMAGNE

1969	1968	1967	1966	1965	Observations
Bayer					
— Bayer	— Bayer	— Bayer	— Bayer	— Bayer	
Boehringer-Ingelheim					
— Badria:	— Badrial	— Badrial	— Badrial	— Badrial	
— LFT (1)					(1) Laboratoire français de thérapeutique
— Boehringer-Ingelheim					
Boehringer-Mannheim					
— Phartec	— Phartec				
Hoechst					
— Hoechst (Somedia) .	— Hoechst (Somedia)	— Hoechst (Somedia)	— Hoechst (Somedia)	— Hoechst (Somedia)	
Klosterfrau					
— Labo Fuca	— Fuca	— Fuca	— Fuca	— Fuca	
Merck-Darmstadt					
— Clévenot	— Clévenot	— Clévenot			
— Farmex	Farmex	Farmex			
Schering					
— Cruet	— Cruet	— Cruet	— Cruet	— Cruet	
— Sepps	— Sepps	— Sepps	— Sepps	— Sepps	

ITALIE

		— Lepetit	— Lepetit	— Lepetit	
--	--	-----------	-----------	-----------	--

GRANDE-BRETAGNE

1969	1968	1967	1966	1965	Observations
Aspro-Nicholas — Labo Nicholas	— Nicholas Aspro	— Nicholas Aspro	— Nicholas Aspro	— Nicholas Aspro	
— Synthol				Aspro	
Glaxo (Evans) — Glaxo (Evans)	— Glaxo Evans	— Glaxo Evans	— Glaxo Evans	— Glaxo Evans	
ICI — Avlon	— Avlon	— Avlon	— Avlon	— Avlon	
Smith et Nephew — Fish Co	— Fish & Co.	— Fish & Co.	— Fish & Co.		
Welcome Fondation — Labo. Welcome S.A.	— Welcome S.A.	— Welcome S.A.	— Welcome S.A.	— Welcome S.A.	

DANEMARK

Léo — Labo Léo	— Léo	— Léo	— Léo	— Léo	
Novo — Novo Industrie	— Novo	— Novo	— Novo	— Novo	
— Martinet	— Martinet	— Martinet	— Martinet		

GROUPES ETRANGERS : EVOLUTION DES ACTIVITES, SPECIALITES PHARMACEUTIQUES (Suite)

BELGIQUE

1969	1968	1967	1966	1965	Observation
			— R I T	— R I T	Recherche et industrie thérapeutique
		LABAZ			
		— Labaz	— Labaz	— Labaz	
		— Berthier	— Berthier	— Berthier	
		— Derol	— Derol	— Derol	
		— Dubernard	— Dubernard	— Dubernard	
UCB				GOLES	
— Ucepha	— Ucepha	— Ucepha	— Ucepha	— Sepps	
— Fraysse	— Fraysse			— Ucepha	

PAYS-BAS

Organon					
— Endopancrine	— Endopancrine	— Endopancrine	— Endopancrine	— Endopancrine	
— Organon	— Organon	— Organon	— Organon	— Organon	
Philips					
— Duphar	— Duphar	— Duphar	— Duphar	— Duphar	
Unilever					
— Sarep	— Sarep	— Sarep	— Sarep	— Sarep	
— Pharm. Europ	— Krotoff	— Krotoff	— Krotoff	— Krotoff	

SUISSE

1969	1968	1967	1966	1965	Observations
Ciba					
— Ciba	— Ciba	— Ciba	— Ciba	— Ciba	
Geigy					
— Geigy	— Geigy	— Geigy	— Geigy	— Geigy	
— Borne	— Borne	— Borne			
Hoffmann La Roche					
— Roche	— Roche	— Roche	— Roche	— Roche	
Oursina					
— Guigoz	— Guigoz	— Guigoz	— Guigoz	— Guigoz	
Robapharm					
— Robapharm	— Robapharm	— Robapharm	— Robapharm	— Robapharm	
Sandoz					
— Sandoz	— Sandoz	— Sandoz	— Sandoz	— Sandoz	
— Salvotyl	— Salvotyl	— Salvotyl	— Salvotyl	— Salvotyl	
— D ^r Wander	— Dr Wander				
		Dr WANDER			
		— Dr Wander	— Dr Wander	— Dr Wander	

GROUPES ETRANGERS : EVOLUTION DES ACTIVITES, SPECIALITES PHARMACEUTIQUES (Suite)

U.S.A.

1969	1968	1967	1966	1965	Observations
Abbott					
— Abbott	— Abbott	— Abbott	— Abbott	— Abbott	
American Cyanamid					
— Novalis	— Novalis				
American Home Product					
— Wyeth Byla	— Wyeth Byla	— Wyeth Byla	— Wyeth Byla	— Wyeth Byla	
Armour-Dial					
— Montagu	— Montagu	— Montagu	— Montagu		
Bristol Myers (Mead Johnson)					
— Bristol	— Bristol	— Bristol	— Bristol	— Bristol	
— Allard	— Allard	MEAD JOHNSON — Allard	— Allard	— Allard	
Dow Chemical					
— Lepetit	— Lepetit				
Eli Lilly					
— Eli Lilly	— Eli Lilly	— Eli Lilly	— Eli Lilly	— Eli Lilly	
Johnson et Johnson					
— Peloille	— Peloille	— Peloille	— Peloille	— Peloille	(Pansements)
Max Factor					
— Feumouze	— Fumouze	— Fumouze			
Merck, Sharp et Dohme					
— Chibret	— Chibret	— Chibret	— Chibret	— Chibret	
— Merck, Sharp & Dohme	— Merck, Sharp & Dohme	— Merck, Sharp & Dohme	— Merck, Sharp & Dohme	— Merck, Sharp & Dohme	
Miles					
— Miles	— Miles	— Miles	— Miles	— Miles	(Alka Seltzer)
— Ames	— Ames	— Ames	— Ames	— Ames	

Labo Pharma Minnesota ta	— Minnesota	— Minnesota	— Minnesota	— Minnesota
Norgine — Norgan	— Norgan	— Norgan	— Norgan	— Norgan
Parke Davis — Parke Davis	— Parke Davis	— Parke Davis	— Parke Davis	— Parke Davis
Pfizer — Pfizer Clin	— Pfizer Clin	— Pfizer Clin	— Pfizer Clin	— Pfizer Clin
— Béral	— Béral	— Béral	— Béral	— Béral
Rexal Drug — Medical Ricker	— Medical Ricker	— Medical Ricker	— Medical Ricker	— Medical Ricker
— Roy Freyssinge	— Roy Freyssinge	— Roy Freyssinge	— Roy Freyssinge	— Roy Freyssinge
— Moser & Co.	— Moser & Co.	— Moser & Co.	— Moser & Co.	— Moser & Co.
Richardson Merrel — Toraude	— Toraude	— Toraude	— Toraude	— Toraude
— Coirre	— Coirre	— Coirre	— Coirre	— Coirre
Robins — Martinet	— Martinet	— Martinet	— Martinet	— Martinet
Schering — Cétrane	— Cétrane	— Cétrane	— Cétrane	— Cétrane
— Unilabo	— Unilabo	— Unilabo	— Unilabo	— Unilabo
Smith, Klined et French — R I T	— R I T	— R I T	— R I T	— R I T
Squibb, Beech Nut — Squibb	— Squibb	— Squibb	— Squibb	— Squibb
Sterling Drug — Winthrop	— Winthrop	— Winthrop	— Winthrop	— Winthrop
Upjohn — Upjohn	— Upjohn	— Upjohn	— Upjohn	— Upjohn
Warner Lambert — Substantia	— Substantia	— Substantia	— Substantia	— Substantia

Recherche
et industrie
thérapeutique

Groupe appelé
Olin Mathisson
jusqu'en 1967

FRANCE

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

TABLEAU DES IMPLANTATIONS ETRANGERES (o) A JOUR AU 31-12-1970

ALLEMAGNE	FRANCE
BAYER	Laboratoires pharmaceutiques « Bayer » S.A. siège Monaco (ancien laboratoire du Dr Paris) (v)
BLENDAX	Société Blendax (dentifrice)
BOEHRINGER/Ingelheim	Laboratoires Boehringer Ingelheim (v) Badrial (v) Laboratoire français de thérapeutique L.F.T. (v)
BOEHRINGER/Mannheim	Laboratoire Phartec (société commune avec I.S.H., groupe Roussel Uclaf) (v) Boehringer-Mannheim France (société chimique)
DRAGOCO	Société Dragoco (produits chimiques)
HAARMAN & REINER	Filiale à Paris (aromatiques et huiles essentielles)
HOECHST	HOECHST France Hoechst Samedia S.A. (société commune avec Sifa) (v) Chimio Centrale Dynamite Roussel-Uclaf (Sté commune avec J.-C. Roussel) Sifa-Diamant (Sté commune avec J.-C. Roussel) Union chimique continentale U.C.C. (Sté commune avec Sifa) Uveco (Sté commune avec Institut de Sérothérapie de Toulouse, du groupe Mérieux)
KALI chimie (filiale de Solvay)	Laboratoire du Bac-Latema
KLOSTERFRAU (M.C.M.)	Laboratoire Fuca (v)
KNOLL	KNOLL France (Sté commune avec S.P.R.E.T.) (Chimie)
LOHMANN K.G.	Lohmann S.A.R.L.



(*) Firms étrangères ayant de véritables intérêts en France : filiales, ou participation dans des laboratoires français.

(v) Produits soumis à visas.

MERCK/Darmstadt	Clévenot (v) Merck France (Sté de produits chimiques S.A.) Farmex (v) (Société commune avec Ricker)
SCHERING	Sté Schering - France S.A.R.L. (Sté chimique) Sinprochim (Chimie) Cruet-France (v) Sepps (Sté d'exploitation de produits pharmaceutiques spécialisés) (v)

BELGIQUE

CHRISTIAENS	
CONTINENTAL PHARMA	
R.I.T. (Recherche et Industrie thérapeutique)	
(Cf. ci-dessous : U.S.A. Smith, Kline & French)	
SANDERS	
UNION CHIMIQUE BELGE (U.C.B.)	

Acriphar
Labo. River - Continental Pharma Europarco (Sté Européenne de Parfumerie et de Cos- métiques) (Sté commune avec diverses Stés fran- çaises non pharmaceutiques)
R.I.T. (ancien Dumesnil) (v)
Thérapie Vétérinaire Sanders
Lab. Ucépha (v) Lab. Fraysse (v)

FRANCE

DANEMARK

LEO	
NOVO	

Laboratoires Léo (ancien Myoral) (v)
NOVO Industrie pharmaceutique S.A. (v) Laboratoire Martinet (v)

FRANCE

GRANDE-BRETAGNE

ASPRO-NICHOLAS	
BEECHAM Pharm. Ltd	
GLAXO (Evans)	
I.C.I.	
RENDELL W.J. Ltd	

Lab. Nicholas et Aspro (v) Lab. Synthol Sté Vitapointe (cosmétologie) (v)
Laboratoires Gani (anc. Enomac) Sté Lancaster (cosmétiques)
Lab. Glaxo Evans (v) Lab. Glaxo Evans Recherches Lab. Glaxo Evans Diététiques
Lab. Avlon (v)
Lab. de produits W.J. Rendell (grand public) (v)

FRANCE

SMITH et NEPHEW	Sté Smith et Nephew (France) Sté Orbel (Sté commune avec R. Bellon) Fish et Co (v)
WELCOME FOUNDATION (Cooper, Mc Dougall et Robertson)	Laboratoires Wellcome S.A. (v) Soca (Sté monégasque de chimie appliquée) Cooper France (Sté chimique)

ITALIE

FRANCE

CARLO ERBA (American Home Products)	Lab. Carlo-Erba Sté Erba-Sciences
LEPETIT (cf. ci-dessous : U.S.A. Dow Chemical)	Lepetit (v) Rapidpharm

PAYS-BAS

FRANCE

GIST BROCADES	Brocades Laboratoires S.A. Brocades
ORGANON	Lab. Endopancrine (v) Organon
PHILIPS	Duphar C.B. (Association avec Clin Byla) (v) I.B.T. (Institut Bactériologique de Tours)
UNILEVER	Lab. Sarep-Pharmeurop (v) Lab. Gibbs (dentifrices) Sté Bertrand Frère (cosmétiques et parfums)

SUEDE

FRANCE

ASTRA	Lematte et Boinot (v)
BARNALGENS TEKNISKA FABRIKKERS	Girard-Mouniers Vitrum (G.M.V.)
VITRUM	Vademecum (dentifrices)

SUISSE

FRANCE

CIBA - GEIGY	Lab. Ciba (v) Sté Lumière (pellicules photographiques) Lab. Geigy (v) Borne (v)
--------------------	--

HOFFMANN-LA-ROCHE	Lab. Roche (v)
OURSINA (Lait Mont Blanc-Guigoz)	Sté Guigoz (v) Monery
ROBAPHARM	Lab. Robapharm S.A.R.L. (v)
SANDOZ (Dr Wander)	Lab. Sandoz (v) Lab. Salvotyl (v) Lab. Wander (v)

ETATS-UNIS

ABBOTT	Lab. Abbott (v)
ALCON Labo.	Lab. Alcon France S.A.R.L. (produits ophtalmologiques et O.R.L.)
AMERICAN CYANAMID (Lederlé)	Lab. Novalis (v)
AMERICAN HOMME PRODUCT	Lab. Wyeth Byla (société commune avec Clin Byla v) Lab. Auclair Sté Bismupharm (produits chimiques) Sté Chimique Wyeth
AMERICAN HOSPITAL Supply .	Coopération Européenne de fournitures hospitalières (Sté commune avec Cooper/Melun)
ARMOUR-DIAL	Lab. Montagu (v) Armour Biochimique France (Sté holding commune : I.B.F.-Armour) Sté Ledoga-Bezons (association sté chimique de synthèse)
BAXTER Laboratoires	Rapidase
BECTON-DICKINSON et Co	Becton Dickinson Mérieux (Sté commune avec Mérieux) produits biologiques et réactifs IFFA (Sté commune avec Mérieux) élevage d'animaux de laboratoire
BRISTOL MYERS (Mead Johnson)	Sté Clairol Laboratoires Bristol (Sté commune avec Diamant v) Sté Bristol-Myers-France Lab. Allard (v) Sté Edward Dalton Union Technique Industrielle, U.T.I. (Sté commune avec Sifa) Sté de Recherche Bristol France S.A. Sté Française de produits capillaires Parfums Forvil et dentifrice du Dr Pierre réunis
CARTER Wallace	Lab. Lincoln
COLGATE	Laboratoires pharmaceutiques Cadum (Parfumerie)

FRANCE

DIAMOND LABORATOIRE	Diamond Laboratoire
DOW CHEMICAL (Lepetit)	Lab. Lepetit (v) Sté Rapidpharm (produits chimiques)
DUPONT DE NEMOURS	Dekachimie (Sté commune avec Kulmann)
ELI LILLY	Ely Lilly France S.A. (v)
JOHNSON & JOHNSON (Cilag)	Peloille (pansements) (v) Ethnor (Sté commune avec Midy)
MAX FACTOR (Danver)	Ethical Fumouze (v)
MERCK, SHARP & DOHME	Merck, Sharp & Dohme (Sté chimique) Lab. Chibret (v) Synorga Lab. Merck, Sharp & Dohme (v)
MILES (Ames)	Lab. Miles (Alka-Seltzer) (v) Ames Neiges des Cévennes (parfumerie)
MINNESOTA MINING & Manufacturing Co	Laboratoires Pharmaceutiques Minnesota (v) Medial Riker (v) Roy Freyssinge (v) Moser & Co (diététique) (v)
NORGINE	Laboratoires Norgan
NORWITH	Jean d'Albret-Orlane (cosmétologie)
OLIN MATHISSON	Sté Almaco
PFIZER	Lab. Pfizer-Clin (Sté commune avec Clin-Comar) (v) Béral (v) Lab. Bioceutique Coty-France (parfumerie) Sté chimique Agricole du Centre
REVLON	Scodepha (Sté cosmétique de Dermo-pharmacie) Sté commune avec Sifa
RICHARDSON MERREL (Vick) .	Lab. Toraude (v) Lab. Coirre (v) Lab. Lachertre-Mila (parfumerie) Lab. Vick (grand public)
ROBINS	Martinet (v) Caron (v)
RORER (W.H.)	Lab. Rorer S.A. (Sté commune avec Lab. Fournier Paris)
SCHERER	Sté Scherer S.A. (Sté commune avec Delagrangé)
SCHERING Corp.	Lab. Cétrane (v) Sté Unilabo (v) Sté Sorba (Sté de Rech Biol d'Asnières)

SEARLE	Searle de France (v)
SMITH, LINE & FRENCH	R.I.T. (Recherche et Industrie thérapeutique) (v)
SQUIBB-BEECH NUT	Squibb (v) Squibb Europe S.A.
STERLING DRUG (Winthrop) ..	Lab. Winthrop (v) Union chimique pour le Marché commun
UPJOHN	Laboratoires Upjohn (Sté commune avec Diamant) (v) Union chimique Atlantique - U.C.A. (Sté commune avec Sifa)
WARNER LAMBERT	Laboratoire Substantia (v) Laboratoire Parke Davis (anc. Daltan) (Sté commune avec Roussel) (v) Précibio (Sté commune avec Clin-Byla) - Matériel optique médical Chen Yu produits de beauté Gemey produits de beauté
WILLIAMS Pharma	Sté Williams (cosmétiques)



INDICES DE GINI DU MARCHÉ P

Classes	1963			1964			1965		
	% du C.A. limite de C.L.	% cumulés des laboratoires P_i	% cumulés des C.A. Q_i	% du C.A. limite de C.L.	% cumulés des laboratoires P_i	% cumulés des C.A. Q_i	% du C.A. limite de C.L.	% cumulés des laboratoires P_i	% cumulés des C.A. Q_i
I	0,017	35,02	1,01	0,016	35,88	1,00	0,017	37,32	1,01
II	0,030	43,92	2,02	0,029	44,75	2,01	0,028	46,24	2,01
III	0,063	57,89	5,05	0,064	58,66	5,00	0,067	60,04	5,01
IV	0,131	69,02	10,10	0,130	69,35	10,06	0,133	70,18	10,06
V	0,250	79,55	20,14	0,260	79,83	20,05	0,265	80,12	20,07
VI	0,496	88,25	35,24	0,488	88,30	35,25	0,541	88,43	35,38
VII	0,713	93,31	50,10	0,743	93,34	50,10	0,719	93,30	50,51
VIII	1,175	96,55	65,67	1,238	96,57	65,59	1,191	96,55	65,55
IX	1,958	98,58	80,52	1,930	98,58	81,21	1,707	98,58	81,23
X		100,00	100,00		100,00	100,00		100,00	100,00
		I = 0,751			I = 0,754			I = 0,758	

Nota : Du marché pharmaceutique sont exclus les produits de diététiques infantiles (lait, farines, aliments préparés, jus de fruits).

E PHARMACEUTIQUE FRANÇAIS

1966			1967			1968		
% du C.A. limite de C.L.	% cumulés des laboratoires P_i	% cumulés des C.A. Q_i	% du C.A. limite de C.L.	% cumulés des laboratoires P_i	% cumulés des C.A. Q_i	% du C.A. limite de C.L.	% cumulés des laboratoires P_i	% cumulés des C.A. Q_i
0,018	39,41	1,00	0,017	40,53	1,00	0,018	41,65	1,00
0,028	48,62	2,02	0,028	49,80	2,02	0,030	50,29	2,00
0,070	61,76	5,01	0,073	62,59	5,00	0,073	63,06	5,01
0,132	71,56	10,07	0,149	72,04	10,11	0,155	72,29	10,12
0,270	80,98	20,13	0,270	81,49	20,05	0,285	81,72	20,26
0,528	88,82	35,29	0,569	89,37	35,35	0,547	89,39	35,41
0,741	93,33	50,00	0,828	93,70	50,24	0,878	93,71	50,52
1,242	96,66	65,88	1,431	96,65	65,70	1,344	96,46	65,14
1,802	98,62	81,60	1,809	98,42	80,10	1,706	98,42	80,75
	100,00	100,00		100,00	100,00		100,00	100,00
$I = 0,766$			$I = 0,772$			$I = 0,773$		

INDICE DE GINI DU MARCHÉ PHARMACEUTIQUE FRANÇAIS

1969

Classes	% du C.A. limite de CL.	% cumulés des LABORATOIRES P_i	% cumulés des C.A. Q_i
I		42,37	1,00
II	0,017	51,48	2,02
III	0,030	63,76	5,00
IV	0,074	72,87	10,02
V	0,154	82,37	20,21
VI	0,302	89,50	35,45
VII	0,595	93,66	50,61
VIII	0,871	96,63	66,04
IX	1,322	98,41	80,03
X	1,836	100,00	100,00
$I = 0,777$			

ANNEXES CHAPITRE IV

TABLEAU A.1 — ENQUETE DIRECTE : STRUCTURES D'EMPLOI PAR CLASSES ET NATIONALITES 1967

1967	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	OM	Total	Effectifs
FRANÇAIS											
> 90	4,4	5,4	9,1	12,9	—	2,9	11,9	53,4	—	100	1 956
30 < CA < 90	9,6	9,3	7,2	13,5	18,0	6,4	17,6	17,9	0,5	100	2 613
10 < CA < 30	13,1	5,2	2,9	20,7	23,2	2,7	18,7	11,0	2,5	100	410
0,35 < CA < 10 ..	9,6	0,2	3,6	19,7	12,9	8,8	12,2	29,8	3,2	100	490
TOTAL 1	8,0	6,8	7,3	14,4	11,4	5,1	15,2	31,1	0,7	100	5 469
ETRANGERS											
> 90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30 < CA < 90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10 < CA < 30	14,6	3,4	4,2	14,6	28,4	1,1	4,2	27,6	1,9	100	261
0,35 < CA < 10 ..	17,0	—	—	7,5	75,5	—	—	—	—	100	53
TOTAL 2	15,0	2,8	3,5	13,4	36,3	1,0	3,5	22,9	1,6	100	314
TOTAL 1 + TOTAL 2	8,4	6,6	7,1	14,3	12,8	4,9	14,5	30,7	0,7	100	5 783

TABLEAU A.2 — ENQUETE DIRECTE : STRUCTURES D'EMPLOI PAR CLASSES ET NATIONALITES 1968

1968	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	OP	OQ	OS	OM	Total	Effectif
FRANÇAIS											
> 90	4,4	5,6	8,8	12,6	—	2,9	12,4	53,3	—	100	2 002
30 < CA < 90	10,3	9,3	7,1	15,6	17,4	5,9	17,0	16,7	1,0	100	2 801
10 < CA < 30	13,0	8,6	2,5	16,5	22,3	3,5	19,9	11,2	2,5	100	431
0,35 < CA < 10 ..	9,6	0,2	4,0	20,3	11,2	9,1	10,2	32,5	2,9	100	549
TOTAL 1	8,4	7,1	7,0	15,1	11,1	5,0	15,0	30,4	0,9	100	5 783
ETRANGERS											
> 90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30 < CA < 90	9,6	2,8	5,3	19,4	9,1	5,5	4,9	43,4	—	100	275
10 < CA < 30	13,8	4,0	4,4	14,9	29,1	1,1	4,7	25,8	2,2	100	275
0,35 < CA < 10 ..	20,0	—	—	14,5	65,5	—	—	—	—	100	55
TOTAL 2	10,9	2,9	4,9	18,3	15,6	4,4	4,6	37,9	0,5	100	1 326
TOTAL 1 + TOTAL 2	8,9	6,3	6,6	15,7	12,0	4,8	13,1	31,8	0,8	100	7 109

TABLEAU A.3 — ENQUETE DIRECTE : STRUCTURES D'EMPLOI PAR CLASSES ET NATIONALITES 1969

1969	Cadres	Techniciens	Agents de maîtrise	Employés	Visiteurs médicaux	O.P.	O.Q.	O.S.	O.M.	Total	Effectif
FRANÇAIS											
> 90	4,4	5,5	8,6	12,7	—	2,8	12,6	53,4		100,0	2 092
30 < CA < 90	11,6	10,2	7,5	15,9	16,6	7,9	13,9	16,1	0,3	100,0	3 036
10 < CA < 30	13,8	8,0	2,9	17,5	22,1	2,5	17,0	13,0	3,2	100,0	440
0,35 < CA < 10 ..	10,8	0,2	4,5	20,5	11,1	8,5	11,3	30,5	2,6	100,0	575
TOTAL 1	9,2	7,5	7,3	15,4	10,8	5,9	13,4	29,6	0,9	100,0	6 143
ETRANGERS											
> 90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30 < CA < 90	9,7	3,0	5,5	18,1	8,9	5,4	7,5	41,9	—	100,0	1 044
10 < CA < 30	13,7	5,2	3,6	14,9	28,8	1,3	4,6	25,9	2,0	100,0	305,5
0,35 < CA < 10 ..	18,2	—	1,5	18,2	60,6	—	—	1,5	—	100,0	66
TOTAL 2	11,0	3,4	4,9	17,4	15,6	4,2	6,6	36,5	0,4	100	1 415,5
TOTAL 1 + TOTAL 2	9,6	6,7	6,8	15,8	11,7	5,6	12,1	30,9	0,8	100	7 558

**TABLEAU C - STRUCTURES D'EMPLOI
DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE AU 1.1.1968
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES : ETABLISSEMENTS N° INSEE 359**

	France entière		
	Hommes	Femmes	Total
Direction et Cadres	4 057	1 439	5 496
dont			
— Médecins	222	75	297
— Pharmaciens	608	374	982
— Cadres techniques supérieurs	778	287	1 065
— Cadres administratifs	1 160	326	1 486
— Cadres commerciaux	779	11	890
Techniciens, agents techniques, dessinateurs	1 137	2 056	3 193
dont			
— Techniciens de contrôle et laboratoire	645	1 833	2 478
Agents de maîtrise	1 391	1 278	2 669
dont			
— Agents de maîtrise d'employés	295	397	692
— Contremaître d'O.Q.	533	383	916
— Agents de maîtrise de magasinage	296	234	530
Ouvriers qualifiés	5 275	10 077	15 352
dont			
— O.Q. de conditionnement et du magasinage	888	7 591	8 479
— O.Q. de la chimie	1 420	1 662	3 082
— O.Q. de la mécanique	799	6	805
Ouvriers spécialisés et manœuvres	3 357	8 032	11 419
dont			
— Magasinage et manutention	1 640	2 670	4 310
Employés	1 060	8 262	9 322
dont			
— Personnel de secrétariat	18	3 957	3 975
— Opér. sur machines, perforateurs	203	454	657
— Pers. qualifié de serv. compt.	129	503	632
— Aides-comptables, teneurs de livres ..	93	582	675
Divers	668	1 257	1 925
Total I	16 975	32 401	43 376
Visiteurs médicaux, V.R.P.	5 743	1 737	7 480
Total II	22 718	34 138	56 856

TABLEAU D - STRUCTURES D'EMPLOI
DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE AU 1.1.1969
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES : ETABLISSEMENTS N° INSEE 359

	France entière		
	Hommes	Femmes	Total
Direction et Cadres	4 345	1 544	5 889
dont			
— Médecins	216	78	294
— Pharmaciens	647	380	1 027
— Cadres techniques supérieurs	888	320	1 208
— Cadres administratifs	1 137	316	1 453
— Cadres commerciaux	935	150	1 085
Techniciens, agents techn., dessinateurs	1 142	2 131	3 273
dont			
— Techniciens de contrôle et laboratoire .	631	1 848	2 479
Agents de maîtrise	1 466	1 456	2 922
dont			
— Agents de maîtrise d'employés	293	438	731
— Contremaîtres d'O.Q.	789	226	1 015
— Agents de maîtrise de magasinage ...	298	312	610
Ouvriers qualifiés	5 467	11 228	16 695
dont			
— O.Q. de conditionnement et du maga- sinage	959	8 461	9 420
— O.Q. de la chimie	1 572	2 003	3 575
— O.Q. de la mécanique	830	6	836
O.S. et Manœuvres	3 563	8 168	11 731
dont			
— O.S. de magasinage et manutention ..	1 656	2 572	4 228
Employés	1 110	8 470	9 580
dont			
— Personnel de secrétariat	24	4 101	4 125
— Personnel qualifié de service compt. .	223	440	663
— Opérateurs mach., mécano., perforat.	140	512	652
— Aide-comptables, teneurs de livres ...	104	534	638
Divers (710 - 726, 730 - 743, 810 - 861, 901 - 905, 908 - 999)	740	1 262	2 002
Total I	17 833	34 259	52 092
Visiteurs médicaux, V.R.P.	6 157	1 825	7 982
Total II	23 990	36 084	60 074
Nombre d'établissements		521	

Tableau E (1) - Industrie pharmaceutique - Branche 359 - Enquête Affaires Sociales - 1/1/1969
Répartition des établissements par régions et par tailles

	TAILLES	Code	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
		Effectif	< 11	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	> 1 000	
REGIONS											
11	Région parisienne		2	46	85	65	52	37	7	2	296
21	Champagne		1	—	—	2	—	—	—	—	3
22	Picardie		—	—	1	2	2	2	—	—	7
23	Haute-Normandie		—	3	6	—	2	2	—	—	13
24	Centre		—	1	10	8	9	9	2	—	39
31	Nord		—	3	4	3	1	—	—	—	11
41	Lorraine		—	2	5	1	1	—	—	—	9
42	Alsace		—	4	2	1	—	1	—	—	8
43	Franche-Comté		—	—	—	—	—	—	—	—	—
51	Basse-Normandie		—	1	5	1	3	—	—	—	10
52	Pays de Loire		—	10	3	1	2	—	—	—	16
53	Bretagne		—	1	3	—	—	—	—	—	4
61	Limousin		—	3	—	—	—	—	—	—	3
62	Auvergne		—	2	4	—	1	2	1	—	10
71	Poitou-Charente		—	3	2	—	—	—	—	—	5
72	Aquitaine		—	4	9	3	—	3	—	1	20
73	Midi-Pyrénées		—	—	3	—	2	1	—	—	6
81	Bourgogne		—	2	3	—	4	—	1	—	10
82	Rhône-Alpes		—	9	8	8	5	6	3	—	39
91	Languedoc		—	2	—	—	—	—	—	—	2
92	Provence-Côte d'Azur ..		—	4	3	2	1	—	—	—	10
TOTAL			3	100	156	97	85	63	14	3	521

N.B. — La Région 43 (Franche-Comté) n'a aucun établissement.

Tableau E (2) - Industrie pharmaceutique - Branche 359 - Enquête Affaires Sociales - 1/1/1969
Répartition des effectifs par régions et par tailles d'établissements

REGIONS	TAILLES	Code	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
	Effectif		< 11	11 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	> 1 000	
11	Région parisienne		18	709	2 870	4 763	7 524	11 300	4 887	4 257	36 328
21	Champagne		10	—	—	116	—	—	—	—	126
22	Picardie		—	—	29	152	381	590	—	—	1 152
23	Haute-Normandie		—	43	184	—	274	725	—	—	1 226
24	Centre		—	11	272	663	1 139	2 742	1 077	—	5 904
31	Nord		—	49	97	209	144	—	—	—	499
41	Lorraine		—	26	150	69	175	—	—	—	420
42	Alsace		—	60	75	74	—	225	—	—	434
43	Franche-Comté		—	—	—	—	—	—	—	—	—
51	Basse-Normandie		—	14	159	59	445	—	—	—	677
52	Pays de Loire		—	149	77	81	312	—	—	—	619
53	Bretagne		—	12	74	—	—	—	—	—	86
61	Limousin		—	49	—	—	—	—	—	—	49
62	Auvergne		—	23	120	—	185	450	566	—	1 344
71	Poitou-Charente		—	44	66	—	—	—	—	—	110
72	Aquitaine		—	55	268	206	—	905	—	1 025	2 459
73	Midi-Pyrénées		—	—	100	—	252	441	—	—	793
81	Bourgogne		—	30	97	—	624	—	504	—	1 255
82	Rhône-Alpes		—	122	242	498	715	2 041	2 527	—	6 145
91	Languedoc		—	28	—	—	—	—	—	—	28
92	Provence-Côte d'Azur ..		—	59	106	145	110	—	—	—	420
TOTAL			28	1 483	4 983	7 035	12 280	19 419	9 561	5 282	60 074

TABLEAU F - INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI, REGION, SEXE - 1-1-1969
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

Nomenclature Affaires sociales	Région parisienne 11		Champagne 21		Picardie 22		Haute-Normandie 23		Centre 24	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Direction et cadres	3 006	1 166	3	1	66	7	45	9	291	82
dont :										
— Médecins	187	75	—	—	4	—	—	—	5	1
— Pharmaciens	384	256	1	—	13	4	14	6	69	29
— Cadres et techniciens supé- rieurs	553	232	1	—	19	—	12	1	70	14
— Cadres administrateurs	852	252	—	—	12	1	9	—	61	14
— Cadres commerciaux	713	116	—	—	9	—	—	—	42	14
Techniciens	627	1 291	2	2	32	60	18	36	118	206
dont :										
— Techniciens de contrôle et laborantins	388	1 187	2	2	21	60	11	32	50	191
Agents de maîtrise	866	937	2	3	38	18	44	28	137	137
O.Q.	2 957	6 123	9	37	133	131	195	198	674	1 701
O.S. et manœuvres	1 618	3 609	20	20	98	353	86	412	452	902
dont :										
— O.S. magasinage et manu- tention	809	1 397	11	15	33	243	39	63	260	265
Employés	714	5 904	1	18	16	98	5	105	90	554
Divers (1) 710-726, 730-743, 810	4 762	1 406	6	—	57	20	7	1	238	103
Visiteurs médicaux	15 031	21 297	45	81	448	704	412	814	2 075	3 829
Total	481	861	2	—	8	17	12	25	75	144

(1) La rubrique divers comprend les n° 710, 726, 730, 743, 810, 861, 901, 905, 908, 999.

TABLEAU F - INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI, REGION, SEXE - 1-1-1969
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

Nomenclature Affaires sociales	Nord 31		Lorraine 41		Alsace 42		Basse-Normandie 51		Pays de Loire 52	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Direction et cadres	29	10	28	7	24	10	33	7	20	11
dont :										
— Médecins	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
— Pharmaciens	6	7	9	4	6	6	8	2	4	4
— Cadres techniciens supérieurs	5	—	—	—	4	1	3	2	3	—
— Cadres administratifs	4	1	1	1	8	1	7	—	1	1
— Cadres commerciaux	5	—	8	1	—	—	6	—	4	—
Techniciens	3	1	4	7	12	27	12	18	13	12
dont :										
— Techniciens de contrôle et laborantins	1	1	—	2	4	25	7	37	10	11
O.Q.	37	136	22	88	67	81	76	170	49	224
dont :										
— O.Q. de magasinage	12	121	7	75	8	46	24	138	11	200
— O.Q. de la chimie	5	11	5	1	12	33	6	31	5	12
— O.Q. de la mécanique	6	—	4	—	33	—	18	—	10	3
O.S. et manœuvres	44	55	32	108	26	70	45	200	83	72
dont :										
— O.S. magasinage et manutention	28	39	19	12	12	58	27	97	17	16
Employés	16	76	4	68	6	53	4	44	7	60
Agents de maîtrise	6	10	2	17	20	5	14	21	19	10
Divers	2	7	2	8	7	24	2	11	2	3
Visiteurs médicaux	56	11	21	2	2	—	20	—	31	3
Total	193	306	115	305	164	270	206	471	224	395

TABLEAU F - INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI, REGION, SEXE - 1-1-1969
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

Nomenclature Affaires sociales	Bretagne 53		Limousin 61		Auvergne 62		Poitou-Charente 71		Aquitaine 72	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Direction et cadres	4	1	4	1	63	37	11	—	165	36
dont :										
— Médecins	1	—	—	—	1	1	—	—	9	—
— Pharmaciens	1	1	—	—	16	10	3	—	29	12
— Cadres techniciens supé- rieurs	1	—	—	—	10	1	1	—	19	3
— Cadres administratifs	—	—	—	1	14	5	1	—	42	13
— Cadres commerciaux	—	—	2	—	15	13	3	—	43	—
Techniciens	3	1	1	1	30	52	1	1	33	46
dont :										
— Techniciens de contrôle et laborantins	—	—	1	1	18	51	—	1	17	40
Agents de maîtrise	3	3	1	1	25	51	2	1	62	43
O.Q.	18	17	2	8	118	287	22	40	170	304
dont :										
— O.Q. de Magasinage	3	5	2	8	16	198	8	37	28	228
— O.Q. de la chimie	—	3	—	—	57	40	8	3	17	—
— O.Q. de la mécanique	1	—	—	—	14	—	2	—	40	—
O.S. et manœuvres	4	7	5	—	75	180	2	9	220	601
dont :										
— O.S. magasinage et manu- tention	2	—	4	—	49	60	1	—	75	69
Employés	3	11	1	19	24	159	1	9	55	290
Divers (710-726)	—	4	—	2	8	33	1	—	52	43
Visiteurs médicaux	6	1	3	—	157	45	10	—	266	73
Total	41	45	17	32	500	844	50	60	1 023	1 436

TABLEAU F - INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI, REGION, SEXE - 1-1-1969

SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

Nomenclature Affaires sociales	Midi-Pyrénées 73		Bourgogne 81		Rhône-Alpes 82		Languedoc 91		Provence 92	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Direction et cadres	51	9	57	22	415	117	4	—	26	11
dont :										
— Médecins	3	—	—	1	2	—	—	—	1	—
— Pharmaciens	11	8	13	7	55	19	—	—	5	5
— Cadres techniciens supé- rieurs	7	—	15	5	160	59	—	—	5	2
— Cadres administratifs	9	—	10	4	101	19	1	—	4	3
— Cadres commerciaux	17	—	10	—	54	6	1	—	3	—
Techniciens	15	13	23	53	193	292	—	—	2	12
dont :										
— Techniciens de contrôle et laborantins	3	13	8	50	89	153	—	—	1	11
Agents de maîtrise	19	6	33	16	158	141	1	—	14	8
O.Q.	71	271	101	265	702	1 024	3	6	41	117
dont :										
— O.Q. du condit Magasinage	11	200	15	255	146	742	—	1	8	77
— O.Q. de la chimie	29	71	6	8	238	261	—	—	10	31
— O.Q. de la mécanique	5	—	33	—	99	—	—	—	4	—
O.S. et manœuvres	58	50	152	267	521	1 215	—	3	22	35
dont :										
— O.S. magasinage et manu- tention	21	—	69	48	172	162	—	3	8	25
Employés	14	86	13	132	122	715	—	8	14	61
Divers (710-726, 730-743, 810- 861, 901-905)	7	14	8	—	67	56	—	—	4	10
Visiteurs médicaux	76	33	96	17	310	97	2	1	31	12
Total	311	482	483	772	2 488	3 657	10	18	154	266

TABLEAU G - INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - STRUCTURES D'EMPLOI PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT - 1-1-1969
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

Nomenclatures Affaires sociales	1 à 10 (1)	11 à 19 (2)	20 à 49 (3)	50 à 99 (4)	100 à 199 (5)	200 à 499 (6)	500 (7 — 8)	Total
100 à 112		34	67	49	52	28	11	241
600		23	48	45	50	44	23	233
906	1	44	134	132	192	340	184	1 027
900		7	20	43	79	109	36	294
601 à 602	1	25	108	233	390	426	300	1 453
602		1	2	1	13	33	14	64
603		7	37	48	50	66	50	258
700 à 701		28	103	148	327	255	224	1 085
800 à 803		1	0	9	4	11	1	26
200 à 228	1	17	55	54	182	386	513	1 208
Total des cadres	3	187 12,6	574 11,5	732 10,4	1 339 10,9	1 698 8,8	1 356 9,1	5 889 9,8
230 à 236			8	6	11	15	27	67
240 à 248	1	36	155	190	516	820	761	2 479
250 à 261		3	7	39	28	68	124	269
907		9	49	71	113	52	71	365
280 à 288			3		8	24	58	93
Agents techniciens, techniciens dessinateurs	1	48 3,2	222 4,4	306 4,3	676 5,5	979 5,0	1 041 7,0	3 273 5,5

TABLEAU G - INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE - STRUCTURES D'EMPLOI PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT - 1-1-1969
SOURCE : ENQUETE AFFAIRES SOCIALES

Nomenclatures Affaires sociales	1 à 10 (1)	11 à 19 (2)	20 à 49 (3)	50 à 99 (4)	100 à 199 (5)	200 à 499 (6)	500 (7 — 8)	Total
270				12	6	11	22	51
604 à 706		5	33	50	144	214	285	731
500		19	49	76	167	196	103	610
271 à 274		2	6	6	16	36	63	129
275		8	45	61	134	198	283	729
276		2	7	24	45	76	3	157
277		6	33	35	72	163	206	515
Total agents de maîtrise		42 2,8	173 3,5	264 3,7	584 4,8	894 4,6	965 6,5	2 922 4,9
400	4	37	154	319	562	1 288	1 211	3 575
390 à 395		—	3	27	35	101	107	273
380 à 389		4	44	71	168	310	239	836
501	8	336	1 152	1 232	1 997	2 870	1 825	9 420
503 à 519	1	39	80	86	135	208	154	703
300 à 372 - 401 à 470 .. } 00 à 030		61	143	136	229	753	566	1 888
Total ouvriers qualifiés	13	477 32,2	1 576 31,6	1 871 26,6	3 126 25,5	5 530 28,5	4 102 27,6	16 695 27,8
502		137	330	545	644	1 568	1 004	4 228
471	4	47	224	294	866	1 944	1 678	5 057
472		62	207	186	541	697	753	2 446
Total O.S. et manœuvres	4	246 16,6	761 15,3	1 025 14,6	2 051 16,7	4 209 21,7	3 435 23,7	11 731 19,5

621				2	13	50	21	86
622 à 624		8	22	58	151	230	183	652
606		20	72	70	142	211	148	663
707 à 708		28	22	23	59	137	201	470
605 et 611		33	84	139	141	414	448	1 259
607	1	29	59	75	115	201	158	638
608		1	17	42	79	67	30	236
609 et 610	4	152	419	457	927	1 285	881	4 125
612	2	36	94	140	319	442	418	1 451
Total employés	7	307 20,7	789 15,8	1 006 14,3	1 946 15,8	3 037 15,6	2 488 16,8	9 580 15,9
730 à 743		1	18	14	41	50	77	201
710 à 726, 810 à 861		41	100	138	315	802	405	1 801
901 à 905, 908 à 999		2,9	2,4	2,2	2,9	4,4	3,2	3,3
Total 1	28	1 349	4 213	5 356	10 078	17 199	13 896	52 092
702 à 705		134	773	1 679	2 202	2 220	974	7 982
Total 2	28	1 483	4 986	7 035	12 280	19 419	14 843	60 074
Nombre d'établissements	3	100	156	97	85	63	20	521

ENSEMBLE DES LABORATOIRES ETUDIES : REPARTITION DES CADRES PAR TYPES DE FORMATION (VALEUR ABSOLUE)

	Docteurs en médecine	Pharmaciens	Pharmaciens + Diplôme scientifique	Pharmaciens + Diplôme administratif	Licence de chimie	Licence de science	Ingénieurs grandes écoles	Techniciens, techn. supé.	Droit, I.E.P. sciences éco.	Grandes écoles de commerce	Licence de lettres	Formation comptable sup.	Formation secondaire	Autodidactes	Autres	Total
Direction générale ...	6,5	24	7,5	1,5			1		7,5	6,5	1		5	4	5	69,5
Gestion mécanogra- phique						2	2	2	5	3			10	2	2	28
Comptabilité									1	6		11	9	8,5	4	39,5
Personnel	1						1		5	2	3		6	5,5	6	29,5
Brevets et marques ..		6		0,5					1							6,5
Information médicale	21	1	1	1				1	3				2	5	1	36
Direction commerciale	2	1		1		1			2,5	8,5			4	5		25
Marketing - Publicité	2,5	5	1			2	1		4	5			3	3	7	33,5
Relations internationa- les	1	2	2			1			2	3	2	4	4	3	3	27
Visite médicale (1) ..	14	5								3			9	1	8	40

Documentation	1	5			2											8
Recherche	13	31,5	14,5		13	14	7	7		1			2	1	8 (a)	112
Contrôle	1	15	12,5		7	2	6							2		45,5
Fabrication	10	55,5	3,5	3	6	1	2	8					13	5	9	40
Méthode - Ordonnan- cement		1						2					3	2	1	116
Entretien							7	6					3	7	4	27
Achats		2						1	3	2			4	1	3	16
Expédition - Manuten- tion									1				1	6	3	11
Autres	1	6				3	5	7	3				3	3	4	35
Total	74	159	42	7	28	26	34	32	38	40	6	15	81	64	68 (a)	714

(a) dont 5 vétérinaires.

(1) Non compris les animateurs régionaux et les visiteurs médicaux classés cadres.

DIPLOMES POSSEDES PAR LES LABORANTINES

	Secondaire			C.A.P. niveau B.E.I.					B.E.I.		
	B.E.P.C.	Niveau 1 ^{er} Bac.	Bac complet	Préparat. en pharmacie	Aide-laborant.	Aide-chimiste	Niveau B.E.I. Aide-chimiste	Niveau B.E.I. Aide-biochimiste	Préparat. en pharmacie	Aides-chimistes	Autres
Laborantines. . . .	8	3	7		5	4	3			2	
Laborantines sp cialisées	7		1	1	1	10	3	1		18	4
Laborantines qualifiées	14	1	9	3	2	4	3	2	1	21	3
Techniciens su- périeurs	3	1	7			1	3	1	2	8	16
	32	5	24	4	8	19	12	4	3	49	23
Total	61			47					75		

(RECHERCHE ET CONTROLE) VALEURS ABSOLUES

B.T.			B.T.S. - I.U.T.			Supérieur Incomplet		Supérieur			Total	
B.S. biochimiste	Technic. Pharmacologie	B.T. de Laboran.	Biologie	Chimie	Génie chimique	Début pharmac. Médecine	Début licences	Licence sciences	Licence chimie	Autres	Divers	100 %
		1	1								2	36
2			1	1	1						1	52
		2	1	5			2	1	1		2	77
6		3	41	15	1	4	6	3	3	2	8	134
8		6	44	21	2	4	8	4	4	2	13	
14			67			12		10			13	299

ANNEXES CHAPITRE VI



ANALYSE DU CONTENU DES ANNONCES « OFFRES D'EMPLOI »

	Diplômes	Autres	Expérience	Langues	Age	Sexe dominant	Observations
DIRECTION GENERALE							
● Service financier (8)	H.E.C.	Expert	de l'emploi	Anglais * (3)	28-35	H (3)	* Dont (3) dans une société américaine
● Consolidation bilans	E.S.S.E.C. (5)	Compt. (1)					
● Contrôle budgétaire	Sup. de com.	D.E.C.S. (1)					
— Analyse financière		Sciences Eco. (1)					
● Cadre administratif (3)							
— Préparation des décisions	H.E.C.				30-40		Bonne formation juridique (2)
— Organisation, coordination	J.F. (1)						
— Etudes affaires nouvelles							
● Direction gestion (5)							
— Mise en place d'un système de gestion (*)	Grande Ecole (x .) (2)	Gde Ecole de commerce (1)			30		* Sur ordinateur 3 ^e génération (4)
— Plan de développement							
— Objectifs, budgets							
COMPTABILITE							
— Chef comptable, adjoint chef comptable	B.P. ou B.T.S. D.E.C.S. ou E.S.C. ou préli. (5)	H.E.C. E.S.S.E.C. (1)	de l'emploi	Anglais (4)	27-40	H (5) H ou F (1)	Connaissance de la comptabilité américaine (3) - expérience mécanisation (3)
PERSONNEL							
— Chef du personnel (4)		Gde Ecole	emploi (4)	Anglais (2)	30-45	H	
● Recrutement formation promotion rémunération, politique sociale		E.S.S.E.C. ou sup. de com. Lic. droit (1)					
● Gestion du personnel du siège							

<ul style="list-style-type: none"> — Adjoint chef du personnel (4) 	Droit ou scien. po. (1)	emploi (3)	25-35	H (3)	
<ul style="list-style-type: none"> — Relations humaines (2) 	Psychotechnicien (1) Psychologue (1)	emploi (2)		H (3)	
INFORMATIQUE					
<ul style="list-style-type: none"> — Programmeur (8) ● Mettre en route ordinateur 		de l'emploi (8)		H (4)	Les exigences relatives à l'expérience sont très diverses :
<ul style="list-style-type: none"> — Analyste Analyste programmeur (6) ● IBM 360/30 bandes et disques (3) 	Math. elem. (2) Math. gen. (1)	emploi (5)			<ul style="list-style-type: none"> — connaître Gamma 10 (3) — Expérience IBM 360/20 (1)
<ul style="list-style-type: none"> — Chef analyste Chef exploitation informatique (3) ● Responsabilité équipe analystes et programmeurs ● Concevoir système de gestion 		emploi (3)		H (2)	<ul style="list-style-type: none"> — Expérience 3° génération (1) — Conn. COBOL FORTRAN (1)
<ul style="list-style-type: none"> — Adjoint chef de service organisation (1) ● Définition du matériel ● Méthodes d'exploitation d'un ordinateur 3° génération ● Etudes de R.O. 	Sc. supé. (1)	Informat. temps réel	30	H	
<ul style="list-style-type: none"> — Adjoint responsable planification Usine (1) ● Système de saisie de l'information ● Etablissements de programmes de fabrication et d'approvisionnement ● Etudes d'organisations 	A.M. (1)	Informat. ou organisation dans la branche	30	H	

ANALYSE DU CONTENU DES ANNONCES « OFFRES D'EMPLOI » (suite)

	Diplômes	Autres	Expérience	Langues	Age	Sexe dominant	Observations
COMMERCIAL							
● Directeur commercial	Gde Ecole de com. (3)	Médecin ou pharmacien (2)	de l'emploi ou dans la branche (5)		35-45	H (5)	
— Promotion des ventes							
— Animation réseau							
— Contrôle budgets : vente-publicité							
● Marketing (11)	HEC	Médecin (2)	de l'emploi (6)	Anglais (4)	25-30	H (9)	(a) formation mathématique complémentaire
— Cadre commercial	ESSEC	(a)		Allemand (3)			
— Etude de marché	ESC (4)	ISSUP ou ENSEA					
— Etude de motivation	IEP	(1) (b) pharma.					b) connaissance de la profession
— Prévission de vente							
● Chef de publicité (2)		Médecin ou pharmacien (1)	de l'emploi (2)			H (2)	
● Services internationaux (15)	HEC	Médecin (3)		Anglais (13)	38-35		
— Missions à l'étranger	ESSEC			Allemand (10)			
— Contacts avec filiales	Sup. de co. } (10)			Espagnol (4)			
— Etudes commerciales							
VISITE MEDICALE							
— Direction, animation (22)	Médecin	Lic. sc. (2)	de l'emploi (12)			H (11)	Rédaction précise
● Sélectionner, former, animer, contrôler les visiteurs médicaux							Expérience de la visite médicale
— Visiteurs médicaux	Bac (19)	quelques années de médecine ou phar. (14)	débutants (10) expérience de l'emploi (6)		25-35	H (11)	
— Délégués médicaux (55)							
— Animateurs régionaux (12)	Médecin (3)	niveau bac (9) pharma. (1)	de la visite médicale		30-45		
● Encadrements visiteurs médicaux							
● Contacts hôpitaux							

<ul style="list-style-type: none"> ● Surveillance essais cliniques 						
<p>REDACTION - INFORMATION MEDICALE</p> <ul style="list-style-type: none"> — Direction des relations médicales (14) ● Courrier médical ● Rédaction texte d'information ● Conception de documents 	Médecin (14)			28-40		Capacité pour une rédaction claire (3) Facilités de rédaction
<p>RECHERCHE</p> <ul style="list-style-type: none"> — Direction recherche (4) — Biochimie — Techniques analytiques (1) — Bactériologie (2) — Toxicité tératologie (1) — Synthèse (3) — Pharmacologie (4) — Pharmacodynamie (1) — Galénique (9) — Expérim. Clinique (12) — Essais thérapeutiques (1) 	<p>Pharmacien (3) dont pharm. + IPI pharm. + CES (1)</p> <p>Ingénieurs physiques et chimie (1) Institut Pasteur (2) Lic. ès sciences (1) Ing. chimie (3) Méd. ou pharm. (2) Pharma. (1) Pharma. (2) dont ph. + IPI (2) ph. + Internat (1)</p> <p>Médecin (12)</p> <p>Médecin CESAM</p>			35-45	H (3)	« rayonnement humain » créativité
					H (1) H (1)	
					H (1)	
					F (1)	
					H (3) H (3)	
					35-40	
					28-35	H (6)
					28-35	H (6)
			Expérience hospitalière (7)		jeune	H ou F
						Contacts humains (5)

ANALYSE DU CONTENU DES ANNONCES « OFFRES D'EMPLOI » (suite)

	Diplômes	Autres	Expérience	Langues	Age	Sexe dominant	Observations
DOCUMENTATION							
— Documentaliste (18)							
● Niveau supérieur (12)	Médecin (5) (a) Pharmacien (4) Lic. chimie (3)			Allemand (6) Anglais (4)		H (5)	(a) anciens externes hopitaux (3)
● Niveau technicien (6)		BTS ou BEI chimie (2) médecine in compt. (2) Certif. de licen- ce (1) Bac sc. (1)		Allemand (4) Anglais (4)		F (4)	Connaissances informatique (1)
— Traducteur (7)		BTS, BEI, chimie (1)		Anglais (5) Allemand (4)		F (4)	Formation à base scientifi- que (5)
CONTROLE							
● Contrôle	Pharma. (6) + Formation complé.	Pharma. (4)	de l'emploi (4)		35	H (3) F (2)	— Spécialité contrôle physi- cochimique (2) — Spécialité chi- mie analytique (1) — CES (1) — Licence ès sc. (2)
METHODE ORDONNANCEMENT							
— Directeur service mé- thode	A. M. (4)	Pharmacien (1)			25-40	H	
Ingénieurs méthodes (8)	CNAM (1)	Ingénieur chimi. (1)					

<ul style="list-style-type: none"> ● Approvisionnement ● Gestion des stocks 		Grande école de commerce (1)				
<ul style="list-style-type: none"> ● Saisie de l'information 						
FABRICATION						
— Directeur fabrication Pharmacien de fabric. (30)	Pharmaciens (17)	Pharmaciens + IPI (souhaitable ou obligatoire) (11) Ecole de chimie (3)	de l'emploi dans la branche (16)		25-40	H
ENTRETIEN						
— Ingénieur entretien (3)	A. M. (2)	ENSI ou Génie chimique (1)	Emploi (2)		30-40	H
— Adjoint chef entretien (2)	A. M. (2)		Emploi (2)		30	H
CHEF DE PRODUIT						
— Chef de produit (7)	Médecin ou pharma. (6)		pas néces.	Anglais (2)	28-40	H (3)
<ul style="list-style-type: none"> ● Conception campagne promotion ● Contrôle mise en œuvre ● Contrôle résultats 		Formation supérieure (1)	de l'emploi dans la branche			F (2)
ACHATS						
— Directeur service	HEC		de l'emploi	Anglais (2)	adjoint	H (3)
Achats	ESSEC (3)		(5)	Allemand (1)	25-35	
Chef des achats	ESC	Pharmacien (1)			Chef 30-40	

ACHEVÉ D'IMPRIMER
SUR LES PRESSES DE
L'IMPRIMERIE BIALEC
14-16, av. du Général-Leclerc
— N A N C Y —

D.L. 4066 - 3^e trim. 1972



**CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS
58 boulevard du Lycée - 92 Vanves**

Pour avoir une certaine validité les prévisions d'emploi ne peuvent pas être faites de façon autonome comme c'est le cas actuellement. Elles doivent être étroitement associées aux prévisions d'évolution d'autres grandeurs : techniques, économiques etc...

On a cherché à travers une analyse de l'industrie pharmaceutique et de son évolution entre 1965 et 1969, à mettre en évidence les structures d'emploi de cette industrie, les modalités de leur évolution, et les facteurs qui semblent le mieux les expliquer.

Cette connaissance, traduite en modèle logique permet de proposer des tendances raisonnées d'évolution d'emploi.

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

29-31, QUAI VOLTARE - 75 340 PARIS CEDEX 07