



## Compte-rendu de la Visite des Laboratoires Pierre Fabre



Ce mardi 15 Décembre 2009, les étudiants du Master 2 en Management des Ressources Humaines, Fonction RH, de l'IAE de Toulouse ont eu l'opportunité de visiter les Laboratoires Pierre Fabre et plus particulièrement l'unité de production de Soual. Cette journée a débuté par la visite du Conservatoire de Plantes puis par un échange avec le Responsable Ressources Humaines du site ainsi qu'avec les membres de l'équipe chargée de la formation pour le Groupe. La journée s'est clôturée par la visite de l'unité de production.



Les Laboratoires Pierre Fabre ont été créés par Monsieur Pierre Fabre en 1961 à Castres. Ce visionnaire a construit son Groupe autour de trois branches d'activité (médicaments, produits de santé familiale et produits dermo-cosmétiques). Il a récemment souhaité ouvrir le capital de son entreprise à l'actionariat salarié avec pour objectif de représenter 10% du capital social. La logique du développement de l'activité est de garder des racines régionales (4000 collaborateurs sur les 9800 à ce jour travaillent dans le sud de la France) et de mettre l'homme au centre des préoccupations de l'entreprise. S'appuyant sur ses valeurs fondatrices, le Groupe s'est développé à l'international tout en gardant son implantation régionale. L'ouverture du Cancéropôle de Toulouse illustre cette fidélité à la région Midi-Pyrénées.

Nos échanges avec l'équipe Ressources Humaines, nous ont permis d'appréhender la Politique RH globale du Groupe.

Celle-ci se déploie sur quatre axes majeurs qui sont le développement des compétences, le développement de l'organisation, la rémunération et les avantages sociaux et les conditions de travail, ainsi que les relations sociales.

Le développement des compétences s'articule autour d'une politique d'attractivité pour les hauts potentiels qui se concrétise par un challenge permanent, des possibilités d'évolution entre les métiers et par une intégration dans une culture d'entreprise qui s'appuie tout autant sur les liens humains que sur la recherche de performances. Le management de proximité joue un rôle très important. Il a pour mission d'anticiper les besoins et les compétences nécessaires aux opérationnels et de les accompagner tout au long de leur carrière. Le Groupe investit fortement dans la formation de ses salariés.

Le développement de l'organisation peut se définir par un crédo « Réfléchir global, Agir local ». La politique sociale reste commune à l'ensemble du Groupe (outils, méthodes, statuts communs) ; elle se veut fédératrice et valorise la cohésion sociale à travers les valeurs fondamentales du Groupe.

Le thème de la rémunération variable a été abordé. Elle se détermine en fonction de la performance mais l'atout majeur en termes de rémunération est la mise en œuvre de l'actionnariat salarié. En effet, il atteint aujourd'hui 6% du capital avec un objectif d'évolution vers les 10%.

L'amélioration des conditions de travail est au centre des priorités RH. Elle se met en œuvre par anticipation grâce à une analyse des postes, une réflexion sur les machines et les modes opératoires qui se traduit par une amélioration ergonomique et une polyvalence des postes permettant d'éviter les troubles musculo-squelettiques (TMS). La visite de l'unité de production nous a permis de voir le secteur conditionnement manuel qui est en partie réservé aux collaborateurs ayant des TMS.

L'anticipation étant omniprésente dans le Groupe, les relations sociales se veulent donc participatives avec une représentativité syndicale large, et l'ambition de recherche de la paix sociale.

Pour conclure, le Groupe se bat au quotidien pour préserver une implantation locale de ses unités de production et de recherche, tout en gardant sa compétitivité. Les salariés ont à l'esprit d'une part, les efforts RH mis en œuvre et d'autre part l'importance de la productivité pour la pérennité et l'avenir du Groupe.



A la suite de cette visite, nous remercions chaleureusement les collaborateurs des Laboratoires Pierre Fabre pour leur accueil et pour les échanges établis lors du débat et des visites successives.

Clémentine CABROL (clementine.cabrol@wanadoo.fr)  
Sabrina CASAGRANDE (sabrina535@msn.com)  
Master MRH, Fonction RH