

TRAVAILLER DANS UNE GRANDE OU UNE PETITE ENTREPRISE

Compte rendu de la Table Ronde

Tenue le 26 mars 2021 en Visioconférence
sur Zoom

Intervenantes :

Mme Laura JARASSIER

Mme Aline PRIMOT

Mme Charlotte ALIBERT

ORGANISÉE PAR LES ETUDIANTS DU MASTER BMC
ET BIG DE L'UNIVERSITÉ DE RENNES 1

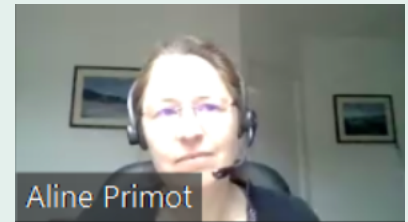
En tant que futurs diplômés, nous nous questionnons sur notre insertion professionnelle. Pour la table ronde du vendredi 26 mars 2021, nous avons souhaité nous intéresser à l'impact de la taille des entreprises sur l'organisation du travail et le déroulement des carrières. Nous avons eu le plaisir d'accueillir trois intervenantes : Aline PRIMOT, Charlotte ALIBERT et Laura JARASSIER, qui sont venues échanger avec nous sur leurs expériences au sein d'entreprises de tailles différentes et ont pu répondre à nos questions sur ce sujet.

Nos trois intervenantes

Aline PRIMOT

Directrice d'étude chez BIOTRIAL

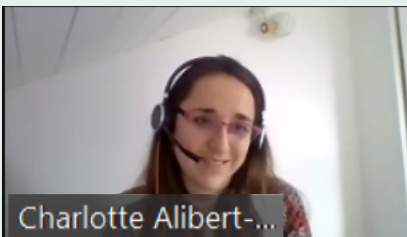
Diplômée d'une licence et d'un master en Biologie Moléculaire et Cellulaire et Physiologie au sein de l'Université de Rennes 1, Aline PRIMOT a soutenu en 2001 sa thèse au sein de la Station Biologique de Roscoff. Elle a poursuivi par deux post-doctorats au sein de l'IGDR. Par la suite, elle a travaillé pendant 5 ans et demi en tant que directrice d'études au sein d'une petite entreprise C.Ris Pharma, composée d'un dizaine de salariés. Ensuite, elle est revenue à l'IGDR pendant 4 ans comme ingénieur de recherche. Cela fait maintenant 2 ans qu'Aline PRIMOT travaille à BIOTRIAL, une entreprise de taille moyenne, en tant que directrice d'étude et responsable de laboratoire.



Charlotte ALIBERT

Cheffe projet pour SANOFI

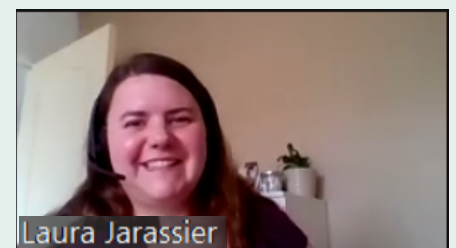
Après deux années de classe préparatoire MPSI, Charlotte ALIBERT a intégré le Magistère de Physique Fondamentale à l'Université de Paris Sud. Elle a effectué par la suite une thèse en biophysique à l'Institut Curie qu'elle a soutenue en 2018. A la suite de sa thèse, elle a suivi le MBA (Master in Business & Administration) du Collège des Ingénieurs, durant lequel elle a effectué une mission conseil chez Sanofi, une grande entreprise. Elle a ensuite continué à travailler pour Sanofi R&D où elle coordonne un programme d'innovation et gère les partenariats associés.



Laura JARASSIER

Responsable de projet bioinformatique chez SOLADIS

Laura JARASSIER a suivi une Licence Professionnelle en Bioinformatique à Clermont-Ferrand ainsi qu'un Master de Bioinformatique à l'Université de Rennes 1. Pendant deux ans, elle a travaillé comme ingénieur d'étude au Laboratoire de Physiologie Cellulaire et Végétal à Grenoble. Depuis 2016, elle travaille chez Soladis, ses missions consistant à être consultante en bio-informatique pour diverses entreprises. Elle a été consultante pour deux grands groupes, tout d'abord Servier pendant deux ans et depuis trois ans elle est consultante pour Roche. Elle effectue également des missions parallèles pour des clients demandant des études ponctuelles. En janvier 2021, elle a été promue responsable de projet bioinformatique.



Nos trois intervenantes viennent d'entreprises différentes : quelles sont les tailles des entreprises dans lesquelles elles travaillent ?

SANOFI :

Sanofi, leader de la santé en France, est une entreprise internationale française comptant environ 100 000 employés. Sanofi évolue dans le secteur de la recherche et du développement dans de nombreux domaines thérapeutiques, notamment en pharmacologie et dans le développement de vaccins. Sanofi est également engagé dans la santé publique.

BIOTRIAL :

Biotrial est une entreprise de taille moyenne et compte 250 employés. Biotrial est une société de recherche contractuelle (CRO), qui propose des services dans la recherche biomédicale ou biotechnologique auprès des industries pharmaceutiques et biotechnologiques dans le but d'évaluer des molécules médicamenteuses. En outre, Biotrial offre des prestations de services en oncologie, en bioanalyse, en biométrie et le monitoring clinique ...

SOLADIS :

Soladis est une entreprise constituée de 50 employés. Elle est spécialisée dans la réalisation de projets autour de la "donnée", qui accompagne tout aussi bien des PME que des grandes entreprises. Elle comprend plusieurs *business unit* (omique, statistique, *digitale*, le *clinical studies*, *connect* et *institute*). L'entreprise a des clients réguliers mais également des clients pour des missions uniques.

Différences d'organisation, de hiérarchie et d'évolution dans les petites et les grandes entreprises

Travaillant pour SANOFI, un grand groupe pharmaceutique, Charlotte ALIBERT a évoqué la notion de hiérarchie au sein de l'entreprise. En effet, plus une entreprise est grande, plus son organisation est stratifiée et complexe. Une mission ou un projet peut prendre un certain temps car il doit être présenté et validé par différents niveaux hiérarchiques. Les moyens, financiers entre autres, pour la réalisation de projets sont cependant supérieurs dans une grande entreprise par rapport à une plus petite entreprise. De ce fait, une grande entreprise pourra envisager des projets qui se verront plus ambitieux. De plus, les moyens d'une grande entreprise permettent de sous-traiter des étapes de projet auprès de prestataires externes et donc de pouvoir envisager plusieurs projets simultanément car cela représente un certain gain de temps.

Laura JARASSIER a évoqué la facilité d'accès aux décisionnaires dans une petite entreprise. En effet, la chaîne hiérarchique étant plus courte, une question peut être directement posée à la personne concernée. À contrario, les financements étant limités dans les petites entreprises cela peut engendrer un problème pour répondre à autant de problématiques qu'une grande entreprise.

Charlotte ALIBERT a souligné une plus grande mobilité au sein d'une grande entreprise : une évolution de carrière est plus facilement envisageable et peut être rapide du fait des nombreux postes ouverts. Aline PRIMOT a également confirmé la facilité d'évoluer dans l'entreprise dans laquelle elle travaille. En effet, BIOTRIAL étant une entreprise de taille moyenne, elle possède tout de même une certaine hiérarchie qui permet une évolution de carrière. En revanche, cette évolution demandera plus de temps dans l'attente de la libération d'un poste.

En résumé, une grande entreprise aura plus de moyens financiers et humains et donc une plus grande ambition dans ses projets qui se verront réalisables. Une petite entreprise aura plus de facilité dans le partage d'informations au sein de l'entreprise mais rencontrera peut-être des difficultés sur la réalisation de projets du fait de leur financement. De plus, l'évolution de carrière reste possible dans toute entreprise, mais prendra plus ou moins de temps selon sa taille.

Différences au niveau des horaires, du salaire et de l'investissement personnel entre les petites et les grandes entreprises

Aline PRIMOT a évoqué le fait que les horaires dépendent du poste occupé, qu'il faut faire preuve d'une certaine flexibilité. En effet, un poste peut nous contraindre à travailler le weekend ou bien de nuit. L'investissement personnel dépend donc de son implication et de ses objectifs concernant une évolution de carrière. Aline PRIMOT a également tenu à souligner que cet investissement se fait naturellement : « lorsqu'un projet est intéressant et qu'il nous plaît, on ne compte pas ses heures ». Laura JARASSIER a rebondi sur le fait que durant ses premières années de travail, elle s'est en effet beaucoup investie.

Toutes les trois s'accordent sur le fait que l'investissement personnel dépend bien de nous et de nos envies pour notre carrière. En effet, on peut mettre de côté notre évolution de carrière pour se laisser du temps pour accomplir d'autres choses en dehors du monde professionnel comme l'a évoqué Charlotte ALIBERT. L'évolution de carrière n'est pas une obligation et il est tout à fait possible de se consacrer à sa vie de famille ou autres projets personnels. Toutefois, si l'on souhaite évoluer, il est nécessaire de s'investir encore plus et de prendre des initiatives tel que l'a évoqué Laura JARASSIER.

Concernant son salaire, Laura JARASSIER, travaillant pour une entreprise de consulting et détachée chez Soladis, est moins bien payée que ses collègues occupant le même poste en interne. Aline PRIMOT souligne que le salaire varie en fonction des entreprises pour un même poste. Cependant, elle conseille de ne pas hésiter à négocier ce salaire car selon elle il faut savoir se vendre et savoir ce que l'on vaut. Enfin, toutes les trois s'accordent sur le fait que pour avoir une idée du salaire auquel on peut prétendre en arrivant dans une entreprise, il est utile de consulter des offres d'emploi de postes disponibles en ligne, la grille de convention collective ou des sites internet spécialisés. Cela donnera une idée d'une fourchette de salaires. En général, les salaires dans les entreprises privées sont plus élevés que dans le public.

En conclusion, il n'existe pas de réelles différences concernant l'investissement personnel mais une variation de salaires existe selon la taille de l'entreprise.

Différences du niveau d'études entre une petite et une grande entreprise

Lors de cette table ronde, Charlotte ALIBERT nous a confié que la différence dans le niveau d'études à atteindre (et plus particulièrement celui de la thèse) tient surtout à la carrière que les personnes souhaitent avoir, dont le poste ciblé *in fine*. La différence de parcours, de diplômes et de qualifications est surtout fonction de l'envie de carrière de chacun. Charlotte ALIBERT ainsi qu'Aline PRIMOT ont effectué un doctorat car leur but était par la suite de mener à bien un projet et de pouvoir le gérer et le diriger entièrement. En effet, la thèse est une expérience qui permet d'acquérir des compétences professionnelles telles que la conduite d'un projet, la capacité de rédaction et l'encadrement d'une équipe. On peut également noter que la différence thèse/pas thèse n'est pas aussi importante pour les emplois dans le domaine de la bioinformatique.

Au cours d'un master, les étudiants acquièrent des compétences et des connaissances qui sont équivalentes et cependant spécifiques à chacun. Cela peut également s'appliquer pour les doctorants. C'est pour cela qu'en plus du niveau d'études, les "soft skills" et les activités "off-side" ont une valeur très importante car elles permettent au recruteur de départager les candidats pour un poste en fonction de leur personnalité et de leur motivation.

Différences concernant l'embauche et l'accès à un CDI en fonction de la taille de l'entreprise

Chez BIOTRIAL, les possibilités de carrière permettent une embauche de la licence professionnelle à la thèse. Même s'il n'y a pas d'offre d'emploi actuelle, il ne faut pas hésiter à envoyer une candidature spontanée en envoyant un CV et une lettre de motivation. Parfois, il peut y avoir des créations de postes afin d'embaucher une personne. C'est ce qui s'est passé pour Aline PRIMOT qui a postulé à un poste pour lequel elle ne correspondait pas. Néanmoins son profil a intéressé Biotrial qui a créé un poste pour elle par la suite. La persévérance est donc la clé car il se peut aussi que l'on soit recontacté quelque temps après avoir postulé, une fois qu'un poste est disponible.

De plus, l'absence de thèse n'est pas forcément rédhibitoire pour avoir de responsabilités dans le futur. Même si en biologie c'est de plus en plus difficile, c'est très probable dans le milieu de la bioinformatique. Par exemple, Laura JARASSIER, qui a commencé en tant qu'ingénieure d'étude, a obtenu un poste à responsabilités au bout de quatre ans et ceci sans l'obtention d'une thèse.

Enfin, toutes trois sont en accord sur l'importance de la période d'essai car cela permet à l'entreprise, ainsi qu'à la personne embauchée, de voir si tout se passe bien, s'il existe une cohésion, une symbiose des deux côtés. Se sentir bien dans l'entreprise est un point clé dans la réussite au sein de celle-ci. Ainsi, elles conseillent pour un premier emploi de cibler des CDD d'un minimum de six mois, mais dans l'idéal d'un an minimum afin d'acquérir de l'expérience. Parfois, une carrière peut débuter par un CDD qui aboutit à un CDI lorsque tout s'est bien passé. En effet, le fait de commencer par un CDD permet de se projeter et d'envisager la possibilité de se diriger vers une autre entreprise si besoin.

Différences de carrière entre les hommes et les femmes

Toutes les trois relèvent une différence entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise sur différents points. Pour commencer, Aline PRIMOT souligne que les postes à responsabilités sont plus souvent occupés par des hommes au sein des entreprises. Charlotte ALIBERT confirme cela en ajoutant que les salaires ne sont pas non plus égaux. Elle indique également que « plus on grimpe les échelons et moins on retrouve de femmes ». En revanche, chez Sanofi, des efforts et des actions sont actuellement menées sur ces sujets liés à la parité homme/femme et aux inégalités.

Selon Aline PRIMOT, l'origine de ces différences serait liée à l'éducation des filles. En effet, elles ne seraient pas élevées dans l'optique d'occuper des postes à responsabilités alors qu'elles en sont tout à fait capables. Tout de même, elle ajoute que les idées proposées par des femmes au sein de leur entreprise ne sont cependant pas dévalorisées (en général). En complément, Charlotte ALIBERT pointe le fait qu'il y a des études montrant que les femmes entrepreneurs lèvent moins de fonds que les hommes. Une des raisons est liée aux types de questions posées par les investisseurs aux hommes et femmes entrepreneur.e.s.

Pour finir, Laura JARASSIER pense que ce n'est pas dans le tempérament global des femmes de demander des augmentations ou d'oser, en général, sur le plan professionnel. Charlotte ALIBERT note également le fait que les femmes ne demandent pas forcément d'augmentation par exemple, alors que les hommes osent plus. En revanche, chez Soladis c'est assez égalitaire, les augmentations sont aussi bien accordées aux hommes qu'aux femmes, tout le monde évolue de la même manière.

Un dernier mot ?

Aline PRIMOT

« OSEZ »

OSEZ faire une thèse. OSEZ envoyer pleins de CV, OSEZ appeler les gens, OSEZ changer de voie, vraiment OSEZ !

Laura JARASSIER

« Ne pas avoir peur de se tromper »

Il vaut mieux changer d'entreprise et se sentir bien à la fin.

Charlotte ALIBERT

« Rien n'est fixe »

Il ne faut pas négliger l'importance des relations au travail et donc de ne pas avoir peur de changer pour se sentir bien

Remerciements

Nous souhaitons vivement remercier madame Laura JARASSIER, madame Charlotte ALIBERT ainsi que madame Aline PRIMOT pour leur participation très enrichissante à cette table ronde. Nous remercions également tout le corps enseignant ainsi que les étudiants présents.

Nous adressons également nos remerciements à Stéphanie Le Bras et Emmanuelle Becker pour leurs aides et conseils lors de la préparation de cette table ronde, ainsi que l'Université de Rennes 1 pour nous permettre d'organiser ces événements.

Nous sommes reconnaissants de l'implication de tous les comités qui ont rendu possible cette table ronde.

