BioTalent[MC] Canada

Un monde de ressources pour la bioéconomie canadienne

# ÉLARGIR LES PERSPECTIVES

## Bâtir la carrière des jeunes diplômés de la biotechnologie

### Profil salarial et démographique





Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies

R&D

Les compagnies de recherche pharmaceutique du Canada

Partenaire majeur du rapport

# MOT DU PRÉSIDENT

La bioéconomie canadienne doit ses capacités d'innovation et sa croissance à des professionnels compétents et talentueux. Chaque année, notre industrie accueille des centaines de jeunes diplômés de collège et d'université dans tous les domaines impatients d'intégrer le marché du travail. Les coûts de recrutement de jeunes diplômés représentent souvent un défi pour les entreprises de la biotechnologie; si bien que, dans notre récente étude sur le marché du travail, la majorité des entreprises de biotechnologie canadiennes ayant participé à notre sondage ont indiqué que le défi majeur auquel elles étaient confrontées était « l'accès aux capitaux », suivi de près par « l'accès à une main-d'œuvre qualifiée ».

Le programme fédéral de subvention salariale Objectif carrière permet de s'attaquer directement à ces deux défis. Financé par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral, il élargit les perspectives des jeunes diplômés en matière de premier emploi dans la biotechnologie et aide les entreprises à amortir leurs coûts de recrutement.

Le présent rapport regroupe les profils salariaux et démographiques des jeunes diplômés du secteur de la biotechnologie canadienne. Il offre un aperçu des tendances en matière de recrutement à l'échelle régionale et nationale et peut servir de guide aux étudiants qui souhaitent intégrer le marché du travail et aux employeurs qui veulent s'assurer que leurs programmes de rémunération et de recrutement sont modernes et compétitifs.

Je suis heureux d'annoncer que depuis 2005, grâce au soutien financier du gouvernement fédéral, BioTalent Canada a permis à plus de 400 jeunes diplômés de trouver leur premier emploi dans la biotechnologie. Il s'agit de loin du programme de BioTalent Canada le plus réussi à ce jour.

Grâce au soutien continu des gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral, BioTalent Canada a à cœur de permettre aux jeunes diplômés de contribuer de façon significative au dynamisme de la bioéconomie canadienne.



Rob Henderson,
Président-directeur général, BioTalent Canada

---

# BIOTALENT CANADA

BioTalent Canada est le partenaire de la bioéconomie canadienne en matière de ressources humaines. Cet organisme national sans but lucratif spécialisé dans les ressources humaines a pour mission d'établir des partenariats et de contribuer au développement des compétences nécessaires à la bioéconomie canadienne pour permettre à l'industrie de trouver la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin. Grâce à ses projets, à ses recherches et à ses produits, BioTalent Canada met en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi, élabore des rapports en matière de ressources humaines et propose des outils de développement des compétences en vue de dynamiser le secteur de la biotechnologie canadienne.

# TABLE DES MATIÈRES


**Élargir les perspectives** ..... **1**

**La bioéconomie canadienne** ..... **2**
L'industrie en quelques mots ..... 2

**Le programme Objectif carrière** ..... **4**
Le programme Objectif carrière ..... 4
Avantages pour les employeurs ..... 4
Avantages pour les jeunes diplômés ..... 4
Le succès du programme Objectif carrière ..... 5

**Profil des jeunes diplômés** ..... **6**
Profil des jeunes diplômés de la bioéconomie ..... 6
Infographie sur les jeunes diplômés ..... 6
Taux de placement par région ..... 8
Formation ..... 8
Citoyenneté ..... 10
Minorités visibles ..... 10
Langue ..... 10
Âge ..... 11

**Salaires des jeunes diplômés** ..... **12**
Salaires des jeunes diplômés ..... 12
Augmentations de salaire ..... 12
Sexe ..... 13
Minorités visibles ..... 13
Citoyenneté ..... 13
Formation ..... 14
Région ..... 14
Langue officielle privilégiée ..... 15
Situation professionnelle antérieure ..... 15

**Choix de carrière** ..... **16**
La Classification nationale des professions ..... 16
Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ..... 18

**Exigences en matière de compétences** ..... **20**
Exigences en matière de compétences et d'habilités ..... 20
Postes accessibles avec un baccalauréat en sciences ..... 23
Postes accessibles avec une maîtrise en sciences ..... 23

**Conclusion** ..... **24**
Ce poste aurait-il été créé autrement? ..... 24
Retombées ..... 25

**Annexes** ..... **26**

**Collecte des données** ..... **31**



Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies

R&D

Les compagnies de recherche pharmaceutique du Canada

Partenaire majeur du rapport

DRAKE INTERNATIONAL

LSAM Life Science Association of Manitoba

APOTEX À L'AVANT-GARDE DES GÉNÉRIQUES

therapure BIOPHARMA INC.

Ag-West Bio

BIONOVA LEADING LIFE SCIENCES

Canadian Renewable Fuels Association
Association Canadienne Des Carburants Renouvelables

MBIOTECH Where science meets business. UNIVERSITY OF TORONTO MISSISSAUGA mbiotech.ca

Grands partenaires

Norma K. Biln, Présidente-directrice générale, Augurex Life Sciences Corp.

Partenaire intermédiaire

GUELPH VISION THERAPY CENTER www.gvtc.ca

CUMULUS DENTAL

CUBRESA

Partenaires de soutien du rapport

# ÉLARGIR LES PERSPECTIVES

## Bâtir la carrière des jeunes diplômés de la biotechnologie

### Profil salarial et démographique

BioTalent Canada est un organisme national sans but lucratif dont la mission consiste à mener des recherches approfondies sur le marché du travail de la bioéconomie canadienne.

De 2013 à 2015, BioTalent Canada a travaillé avec des entreprises de la biotechnologie des quatre coins du pays pour permettre à de jeunes diplômés ayant étudié dans des universités et des collèges canadiens de trouver leur premier emploi dans le secteur privé grâce au programme fédéral de subvention salariale Objectif carrière.

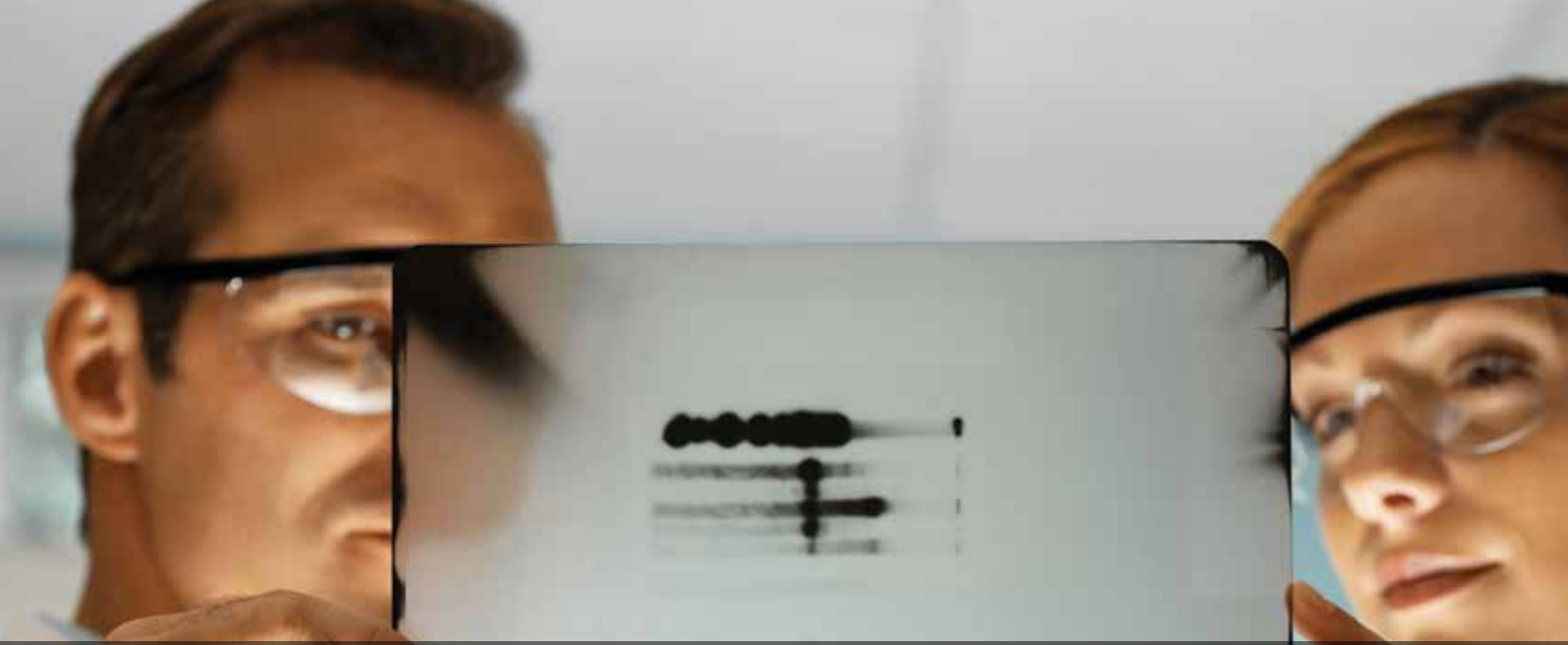
Ce programme vise à amortir les coûts de recrutement et de formation induits par une entreprise qui recrute un candidat sans expérience pour la première fois. Il connaît un franc succès auprès de l'industrie et des jeunes diplômés.

Les jeunes diplômés qui sortent de l'école s'aperçoivent rapidement que la plupart des employeurs considèrent qu'une candidature ne mérite d'être examinée que si le candidat possède une année d'expérience professionnelle pertinente dans le secteur privé. Comment un jeune diplômé peut-il acquérir une année d'expérience sans expérience? C'est un cercle vicieux.



*« Pour notre jeune entreprise, chaque dollar compte. Ces types d'initiatives nous permettent de mener à bien des activités que nous n'aurions jamais pu réaliser seuls. »*

Derek Glennie, vice-président,
Ingénierie au sein de Spartan Bioscience inc.



# LA BIOÉCONOMIE CANADIENNE

## L'INDUSTRIE EN QUELQUES MOTS

La bioéconomie canadienne est divisée en quatre sous-secteurs (figure 1-1). La majorité des entreprises de la biotechnologie canadienne sont spécialisées en R. et D. dans la biotechnologie. Plus de 80 % des entreprises de la biotechnologie canadienne sont des petites et moyennes entreprises si l'ont tient compte de leur nombre d'employés à temps plein et de leur chiffre d'affaires brut total. Pour les jeunes diplômés qui souhaitent intégrer le marché du travail, il peut être difficile de repérer ces entreprises et d'entrer en contact avec elles. Pourtant, ce sont ces entreprises qui recrutent.

L'innovation biotechnologique est un exemple type de la contribution de ce secteur à l'économie du savoir canadienne.

La bioéconomie peut être définie comme l'activité économique liée à l'innovation, au développement, à la production et à l'utilisation de produits et de procédés reposant principalement sur des ressources biologiques.[1] La bioéconomie repose sur l'utilisation de ressources provenant de l'agriculture, de la foresterie, de la biomasse émanant de la pêche et des déchets organiques. Il s'agit d'un domaine pluridisciplinaire puisqu'il englobe aussi bien la santé, que l'énergie, l'agriculture, les produits chimiques ou encore l'industrie lourde.

De même, la biotechnologie comprend tout un ensemble de sciences fondamentales (comme la biochimie, la biologie moléculaire, la génétique, l'immunologie, la microbiologie, la pharmacologie, la fermentation et l'agriculture) ainsi que divers domaines d'ingénierie qui ont recours à la biotechnologie.

[1] Cf. OCDE 2009. *La bioéconomie à l'horizon 2030. Quel programme d'action ?* Chapitre 1. OCDE : Paris.

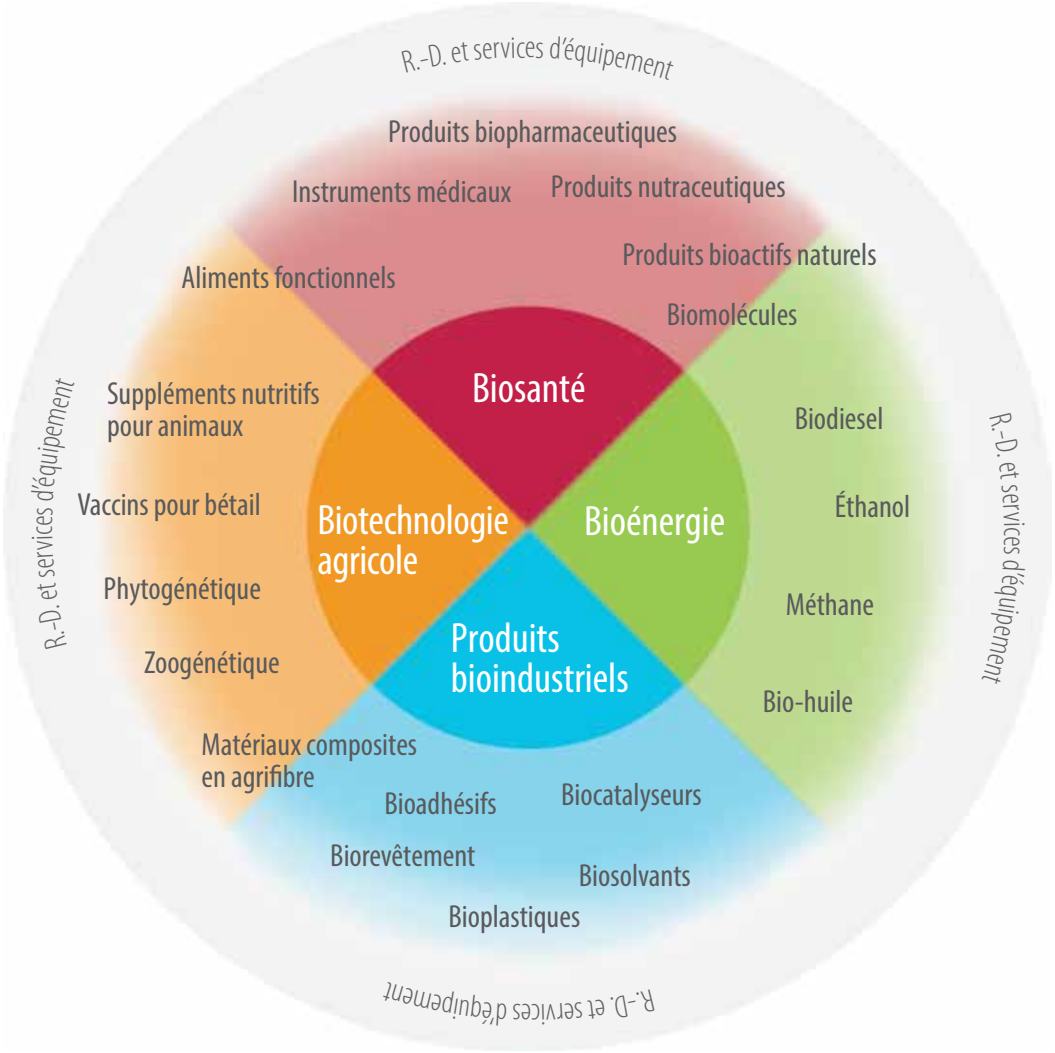



Figure 1-1 : Les secteurs de la bioéconomie et des exemples de produits, *BioTalent Canada*, 2015



# LE PROGRAMME OBJECTIF CARRIÈRE

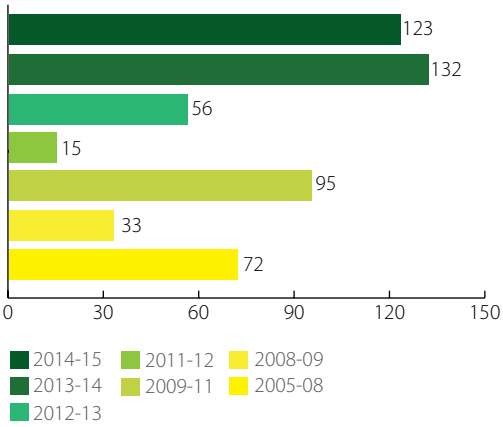



Figure 2-1 : Placements réalisés dans le cadre du programme de subvention salariale Objectif carrière, *BioTalent Canada*, 2015

## LE PROGRAMME OBJECTIF CARRIÈRE

Pour bon nombre de jeunes diplômés, décrocher un emploi sans grande expérience professionnelle est un véritable défi. Et pourtant, sans un premier emploi dans le secteur des biotechnologies, il n'est pas possible d'acquérir l'expérience nécessaire. Le Programme objectif carrière de BioTalent Canada facilite l'accès à l'emploi et aide les entreprises à amortir les coûts d'orientation, d'intégration et de formation.

Le programme Objectif carrière, financé par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral, est un programme de subvention salariale qui finance une partie du salaire d'un jeune diplômé. Il permet ainsi aux employeurs de la bioéconomie de recruter la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin et aux jeunes diplômés d'acquérir une expérience professionnelle.

## AVANTAGES POUR LES EMPLOYEURS

Grâce au programme Objectif carrière, les employeurs de la biotechnologie peuvent :

- répondre à leurs besoins en personnel en réduisant le risque financier;
- développer leur activité;
- avoir accès à un grand nombre de jeunes travailleurs désireux d'apprendre;
- former de nouveaux talents au sein de leur entreprise.

## AVANTAGES POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS

Grâce au programme Objectif carrière, les participants peuvent :

- acquérir une véritable expérience dans le secteur de la biotechnologie;
- développer un réseau de contacts au sein de la bioéconomie;
- s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel;
- s'adresser aux employeurs potentiels avec une offre de subvention salariale en main une fois leur demande acceptée.

## LE SUCCÈS DU PROGRAMME OBJECTIF CARRIÈRE

Le programme Objectif carrière connaît un franc succès aussi bien auprès des employeurs que des jeunes diplômés, avec plus de 400 placements depuis 2005.

Figure 2-2 : Situation professionnelle avant la participation au programme, *BioTalent Canada*, 2015

| | Sans emploi | Étudiant | Employé | Pas de réponse |
|---|---|---|---|---|
| Participants | 33,5 % | 34,3 % | 28,3 % | 3,9 % |

Figure 2-3 : Situation professionnelle après la participation au programme, *BioTalent Canada*, 2015

| | Sans emploi | Étudiant | Employé dans la même entreprise | Employé dans une entreprise différente |
|---|---|---|---|---|
| Participants* | 5,1 % | 5,1 % | 67,7 % | 22,2 % |

*Les chiffres ayant été arrondis, l'addition des pourcentages n'est pas nécessairement égale à 100 %.

À l'issu du programme, 89,9 % des participants ont été employés à temps plein et 95 % des participants ont été employés ou sont retournés à l'école, un chiffre supérieur à l'année précédente.

Le programme doit en partie sa réussite à la mobilisation générale de l'industrie, comme le prouve le présent rapport et le site Web de BioTalent Canada, qui présentent les témoignages d'entreprises participantes et les dernières nouveautés du programme Objectif carrière. Pour en savoir plus sur le succès que remporte le programme, consultez la page www.biotalent.ca/success.

*« Le programme Objectif carrière est une initiative fantastique brillamment menée. Je suis infiniment reconnaissant à BioTalent Canada de permettre à l'industrie de la biotechnologie et à nos participants de prendre part à cet important programme qui consolidera la position du Canada sur la scène internationale en matière de biotechnologie. »*

Jeremy deWaard, directeur de collections,
Institut de la biodiversité de l'Ontario
*Employeur*

## EMPLOYEURS

Quatre vingt huit employeurs ont participé au programme Objectif carrière entre 2013 et 2015.



# PROFIL DES JEUNES DIPLÔMÉS

*« Le programme m'a offert le parfait équilibre entre l'encadrement et l'autonomie nécessaires pour pouvoir me consacrer à mes intérêts et à mes passions. Mon employeur a fait un travail exceptionnel en me conseillant et en m'orientant dans le monde complexe de la biotechnologie et de l'entreprise. »*

Michael G.
*Participant*

## PROFIL DES JEUNES DIPLÔMÉS DE LA BIOÉCONOMIE

En moyenne, un jeune diplômé qui intègre la bioéconomie canadienne pour la première fois grâce à une subvention salariale a 3 chances sur 5 d'être une femme de 25 ans. Il y a de fortes chances qu'elle parle anglais couramment. Dans 13 % des cas, elle ne parle que français. Avant la mise en œuvre du programme, la possibilité qu'elle soit sans emploi ou qu'elle soit une jeune diplômée à la recherche d'un premier emploi qui lui permettrait de mettre en pratique ses connaissances acquises à l'université ou au collège était de 34 %.

Pour pouvoir bénéficier du programme fédéral de subvention salariale Objectif carrière, tous les participants doivent avoir obtenu un diplôme d'enseignement postsecondaire. Dans 82,3 % des cas, cette jeune diplômée détient un baccalauréat, dans 24,4 % des cas, un diplôme d'études collégiales (DEC) et dans 21,3 % des cas, elle possède une maîtrise, un doctorat ou un diplôme postdoctoral.

Un jeune diplômé type participe au programme pendant 6,3 mois et la possibilité qu'il occupe un emploi ou qu'il retourne à l'école à l'issu du programme est de 95 %. Avec un taux de réussite aussi élevé, les employeurs devraient reconsidérer leur exigence imposant une année d'expérience complète. Ces données révèlent qu'une expérience professionnelle de 6 à 7 mois est suffisante pour acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour réussir au sein d'un environnement de travail à l'issu de ses études.

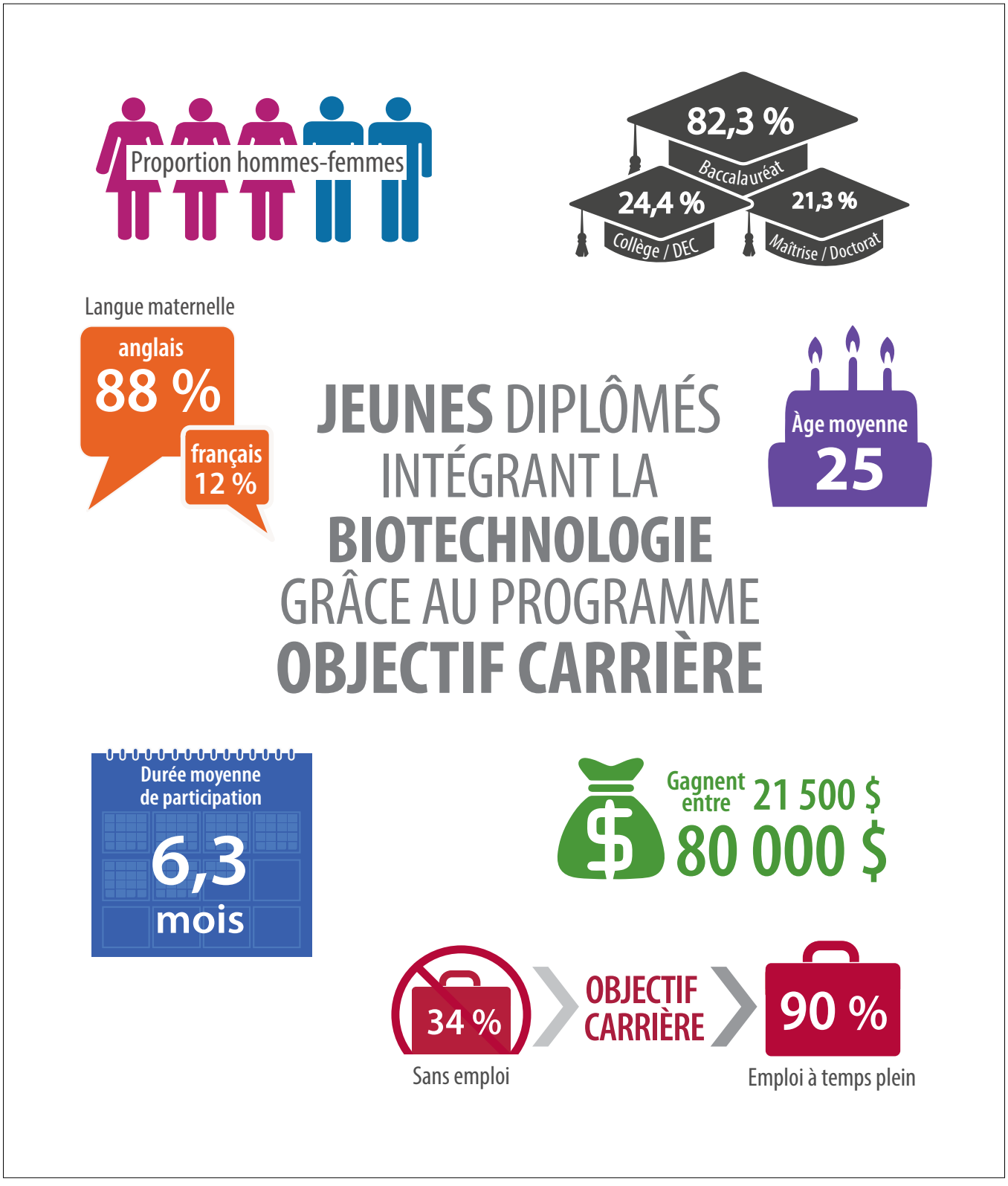



Figure 3-1 : Les jeunes diplômés intégrant le marché du travail de la biotechnologie grâce au programme Objectif carrière, *BioTalent Canada*, 2015

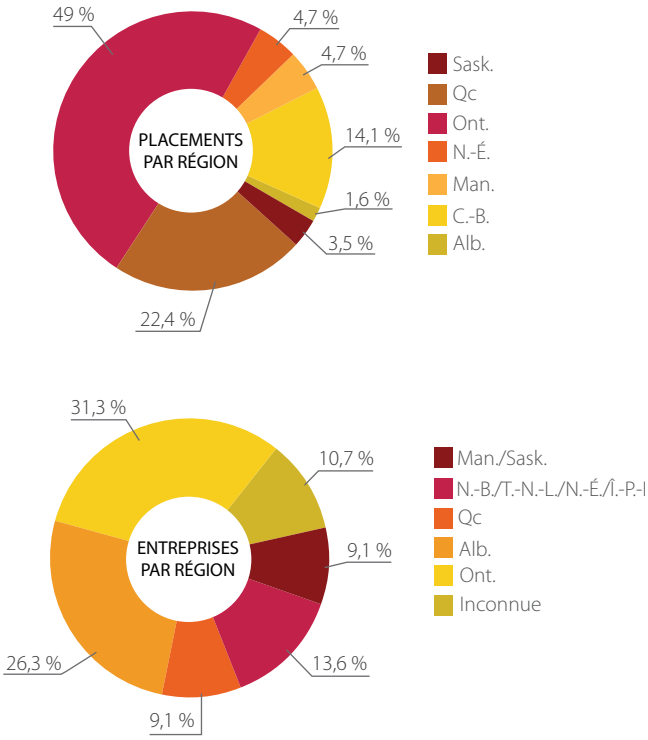



Figure 3-2 : Comparaison des régions dans lesquelles les jeunes diplômés ont été recrutés et du nombre d'entreprises de biotechnologie présentes dans ces régions , *BioTalent Canada*, 2015

## TAUX DE PLACEMENT PAR RÉGION

La figure 3-2 présente le taux de placement des participants par région et permet de les comparer aux données figurant dans le rapport de l'étude nationale sur le marché du travail menée par BioTalent Canada auprès des entreprises de la bioéconomie canadienne et intitulé ***Séquençage des données***. Même si l'Ontario ne compte qu'un tiers environ des entreprises de la bioéconomie canadienne, près de la moitié des placements réalisés dans le cadre du programme Objectif carrière l'ont été dans cette province. Le faible degré de participation est manifeste dans l'est du Canada, où le taux de placement des participants est nettement inférieur à ce à quoi on pourrait s'attendre compte tenu du nombre d'entreprises de la bioéconomie implantées dans cette région.

Des commentaires informels révèlent que les personnes situées hors des régions du centre du Canada ont le sentiment que les programmes nationaux ont tendance à être réservés aux entreprises ontariennes et que les entreprises provenant de l'extérieur de l'Ontario sont désavantagées lors du processus d'examen des demandes de subvention. Cela semble indiquer qu'il peut être nécessaire de renforcer la communication sur le programme et de simplifier le processus de présentation des candidatures.

## FORMATION

Il est important de savoir que pour pouvoir être admissibles au programme Objectif carrière, les candidats doivent avoir entre 15 et 30 ans au moment de leur entrée en poste et qu'ils doivent avoir obtenu un certificat ou un diplôme d'enseignement postsecondaire au cours des trois dernières années. Ils ne doivent pas être inscrits à un programme d'études et doivent être disposés à occuper un emploi à temps plein.

Soulignons qu'au vu du nombre d'années d'études requises pour décrocher un diplôme postdoctoral, bon nombre des candidats détenant un tel diplôme ne peuvent bénéficier du programme car ils dépassent la limite d'âge fixée à 30 ans. L'âge moyen des personnes qui obtiennent un diplôme postdoctoral est de 34 ans[2].

Deux ensembles de données ont été recueillis : le plus récent diplôme obtenu par le participant et le précédent diplôme obtenu. Certains participants détenaient plus de deux diplômes/certificats, mais ce nombre était limité. Par conséquent, aucune donnée n'a été recueillie sur le nombre de participants détenant plus de deux diplômes/certificats.

Dans la plupart des cas, le précédent diplôme obtenu par les participants au programme était un baccalauréat, suivi par le diplôme collégial ou le DEC, qui arrive loin derrière, comme l'illustre la figure 3-3. Seule une poignée de participants avait obtenu un précédent diplôme de niveau supérieur au baccalauréat. La répartition des types de diplôme est bien

[2] Sondage auprès des stagiaires postdoctoraux canadiens 2013 : B*rosser le portrait des stagiaires postdoctoraux canadiens*, p. 12, The Canadian Association of Postdoctoral Scholars/L'Association Canadienne de Stagiaires Postdoctoraux (CAPS - ACSP) et Mitacs, octobre 2013

plus uniforme pour les plus récents diplômes obtenus, comme l'illustre la figure 3-4. Le plus récent diplôme obtenu était un baccalauréat pour environ un tiers des participants, un diplôme collégial ou un DEC pour un quart d'entre eux et une maîtrise pour un quart d'entre eux également.

48,3 % des détenteurs d'un baccalauréat ont ensuite obtenu une maîtrise et 25,9 % d'entre eux ont ensuite obtenu un diplôme collégial ou un DEC (figure 3-5). 60 % des détenteurs d'un diplôme collégial/DEC ont ensuite obtenu un baccalauréat et 32 % d'entre eux ont ensuite obtenu un second diplôme diplôme collégial/DEC (figure 3-6).

Le nombre d'années d'études suivies par les participants pour pouvoir décrocher un poste de débutant dans l'industrie de la biotechnologie démontre l'importance de programmes comme le programme de subvention salariale Objectif carrière, qui facilitent la transition d'un établissement postsecondaire vers le secteur privé. Ces données confirment l'information relative aux exigences de formation propres à chaque poste qu'avaient fournie les responsables des RH à BioTalent Canada en 2013 (voir figure 2-1 du rapport intitulé ***Séquençage des données***).

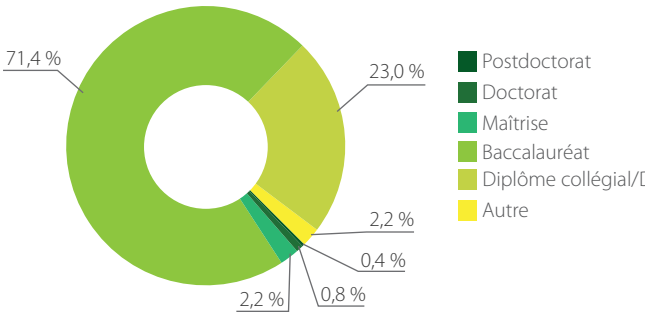



Figure 3-3 : Précédent diplôme obtenu par les jeunes diplômés, *BioTalent Canada*, 2015

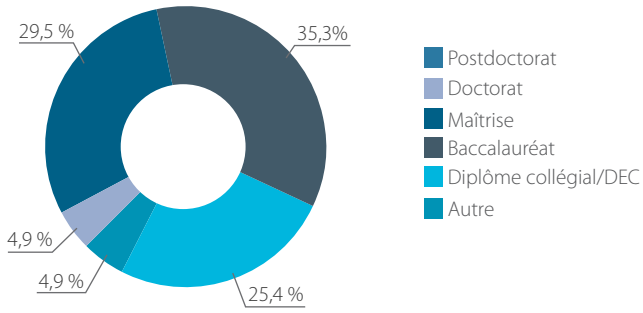



Figure 3-4 : Plus récent diplôme obtenu par les jeunes diplômés, *BioTalent Canada*, 2015

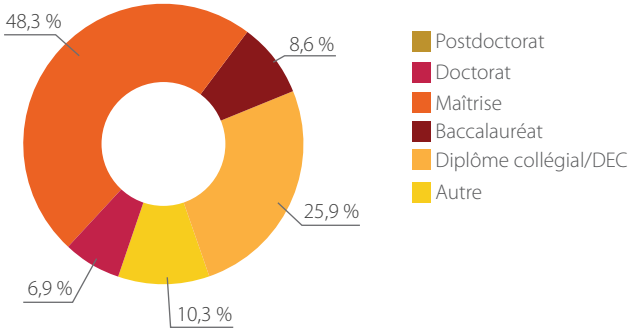



Figure 3-5 : Plus récent diplôme obtenu après le baccalauréat, *BioTalent Canada*, 2015

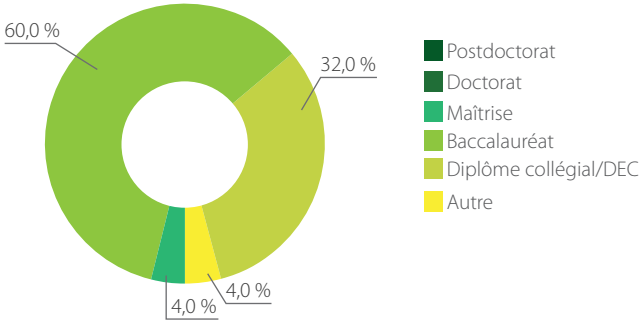



Figure 3-6 : Plus récent diplôme obtenu après le diplôme collégial/DEC, *BioTalent Canada*, 2015

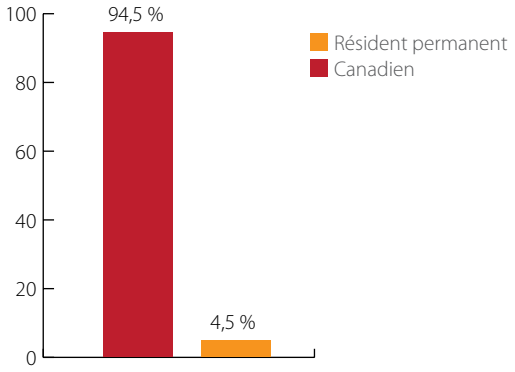



Figure 3-7 : Statut de citoyen des jeunes diplômés, *BioTalent Canada*, 2015

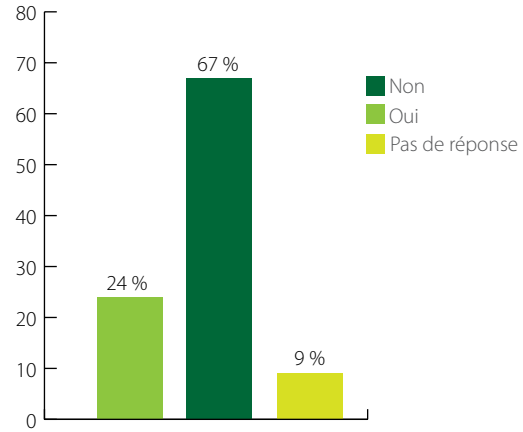



Figure 3-8 : Appartenance des jeunes diplômés à une minorité visible, *BioTalent Canada*, 2015

## CITOYENNETÉ

Pour pouvoir participer au programme Objectif carrière, tous les participants doivent être des citoyens canadiens, des résidents permanents ou des réfugiés reconnus au Canada. Aucun réfugié n'a pris part au programme. La vaste majorité des participants étaient des citoyens canadiens et quelques-uns d'entre eux étaient des résidents permanents (figure 3-7).

## MINORITÉS VISIBLES

La réponse à cette question était facultative. Toutefois, la plupart des participants y ont répondu et un bon quart d'entre eux a indiqué appartenir à une minorité visible (figure 3-8). Les données de l'Enquête nationale auprès des ménages[3] de 2011 menée par Statistique Canada révèlent qu'un cinquième de la population canadienne se déclare membre d'une minorité visible. Il y a donc une représentation proportionnelle des minorités visibles dans le programme Objectif carrière.

## LANGUE

Environ 20 % de l'ensemble des participants étaient entièrement bilingues dans les deux langues officielles du Canada. La majorité d'entre eux parlaient uniquement anglais (figure 3-9). Seulement 6 % des participants ne parlaient que français. Le pourcentage de participants qui ont indiqué parler français couramment est inférieur aux pourcentage de francophones dans la population canadienne, qui s'élève à 30,1 % selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 menée par Statistique Canada. Les francophones sont donc sous-représentés dans le programme Objectif carrière dans l'ensemble du pays.

*« Le programme de subvention salariale permet à AES d'investir dans le recrutement de jeunes diplômés à fort potentiel. Les participants formés peuvent ainsi travailler pour AES ou travailler sur l'application de nos produits. »*

Tiemin Huang, directeur général,
Advanced Electrophoresis Solutions ltée
*Employeur*

[3] http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/2011001/tbl/tbl2-fra.cfm

Figure 3-9 : Langue officielle privilégiée, *BioTalent Canada*, 2015

| | Anglais | Français | Les deux |
|---|---|---|---|
| Langue officielle privilégiée | 88 % | 12 % | |
| Aptitude à parler la langue | 74 % | 6 % | 20 % |
| Aptitude à écrire dans la langue | 74,3 % | 6 % | 19,7 % |

## ÂGE

En raison des limites d'âge établies dans le cadre du programme (de 15 à 30 ans), il est difficile de comparer les données du programme avec celles de Statistique Canada. L'âge moyen des participants était de 25 ans (figure 3-10). Cet âge peut être légèrement supérieur pour ce qui est de l'obtention d'un poste de débutant en raison du nombre d'années d'études requises pour intégrer l'industrie pour la première fois.

Figure 3-10 : Âge des participants, *BioTalent Canada*, 2015

| | 21-24 | 25-31 |
|---|---|---|
| Participants au programme Objectif carrière* | 52,4 % | 47,6 % |

* Le plus jeune participant avait 21 ans et le plus âgé a eu 31 ans durant le programme (les participants ne peuvent avoir plus de 30 ans au moment de leur entrée en poste).

*« Le programme Objectif carrière m'a permis de trouver un emploi à temps plein dans mon domaine d'études, à savoir la biotechnologie. Grâce à ce poste, j'ai acquis de l'expérience pratique dans l'industrie de la biotechnologie et ai pu mettre en pratique les notions que j'avais apprises durant mes études. »*

Sanah B.
*Participante*

*« Ce programme a eu des retombées considérables pour MANTECH. Le recrutement d'une responsable du marketing à temps plein a permis à MANTECH de commencer à utiliser presque immédiatement les médias sociaux comme outil d'aide à la vente. Nous avons rapidement observé une augmentation du nombre de contacts commerciaux, ce qui influe directement sur nos ventes potentielles. En outre, nos produits et nos technologies sont maintenant au cœur de discussions engagées par un grand nombre de personnes avec qui nous n'avions jamais communiqué auparavant, ce qui permet à MANTECH de se rapprocher d'utilisateurs potentiels appartenant à des secteurs variés. Nous devons tout cela aux connaissances et à l'expertise de Kathleen. »*

Lynn Menegotto, RH,
MANTECH inc.
*Employeur*



# SALAIRES DES JEUNES DIPLÔMÉS

*« Voilà le type de programme que le gouvernement devrait financer. Il profite aussi bien aux employeurs qu'aux jeunes diplômés. Il permet à l'employeur d'évaluer le rendement et la productivité du jeune diplômé avant de réaliser des investissements plus importants. Je crois que c'est une occasion précieuse pour le "stagiaire" de mettre le pied à l'étrier. »*

Dianne Beveridge, présidente,
Ayva Educational Solutions ltée.
*Employeur*

## SALAIRES DES JEUNES DIPLÔMÉS

Dans ce secteur, l'échelle des salaires est très grande. Le jeune diplômé le mieux payé a obtenu un salaire de 80 000 $ en tant que développeur en représentation visuelle (avec un baccalauréat en sciences). En comparaison, le salaire de départ le plus faible était de 21 500 $ pour un poste de rédacteur technique (avec un baccalauréat en sciences également). Le salaire de départ moyen était de 37 632 $. Certains participants ont obtenu une augmentation de salaire au cours du programme. En moyenne, celle-ci s'est élevée à 1 677 $. À titre de comparaison, selon l'Enquête nationale auprès des diplômés menée par Statistique Canada en 2013, le salaire de départ médian des jeunes diplômés détenteurs d'un baccalauréat travaillant au Canada est de 57 000 $.

## AUGMENTATION DE SALAIRE

Figure 4-1 : Augmentation de salaire, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|
| Augmentation de salaire | 1 677 $ | -20 000 $ | 14 020 $ |
| Augmentation de salaire sans valeur aberrante* | 2 423 $ | 370 $ | 7 750 $ |

* Deux salaires représentaient des valeurs aberrantes dans les données. Pour obtenir des renseignements sur les salaires, ces deux salaires maximum et minimum ont été supprimés car ils avaient des répercussions significatives sur les données moyennes.

## SEXE

56,9 % des participants au programme étaient des femmes. Selon l'Enquête sur la population active de 2012 de Statistique Canada, 59 % des diplômés en sciences qui quittent l'université ou le collège pour la première fois sont des femmes. Le programme est donc clairement représentatif des diplômés qui intègrent le marché du travail. Malheureusement, le salaire de départ des jeunes diplômées était inférieur de 6 728 $ à celui des jeunes diplômés. L'écart de salaire entre homme et femme dans ce programme et dans le secteur est similaire à celui qui existe à l'échelle du Canada. Un complément d'enquête est nécessaire pour déterminer la raison pour laquelle le salaire des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes.

*« Le programme Objectif carrière m'a ouvert des portes. J'ai été embauché dans l'industrie dans laquelle je souhaitais travailler et j'ai acquis de l'expérience dans mon domaine. »*

Kevin T.
*Participant*

Figure 4-2 : Salaire de départ en fonction du sexe, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum | Médian [4] |
|---|---|---|---|---|
| Femme | 34 847 $ | 21 500 $ | 68 000 $ | 51 200 $ |
| Homme | 41 575 $ | 21 500 $ | 80 000 $ | 57 000 $ |

*Statistique Canada, Enquête nationale auprès des diplômés - Profil des diplômés de premier cycle (équivalent au B.Sc. ou au B.A.), 2013

## MINORITÉS VISIBLES

Les personnes qui ont déclaré appartenir à une minorité visible gagnaient légèrement moins que leurs homologues n'appartenant pas à une minorité visible (1 167 $). Toutefois, ces montants sont tellement proches qu'il est possible qu'il n'y ait pas de différence significative avec un échantillon plus important.

Figure 4-3 : Salaire en fonction de l'appartenance à une minorité visible, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|
| Minorité visible | 36 706 $ | 21 500 $ | 60 000 $ |
| Hors minorité visible | 37 873 $ | 21 500 $ | 80 000 $ |

## CITOYENNETÉ

La différence de salaire entre les citoyens canadiens et les résidents permanents est minime. Les résidents permanents gagnaient en réalité 1 371 $ de plus par an que leurs homologues canadiens. Avec un échantillon plus important, il se peut que cette différence disparaisse.

[4] Statistique Canada, Enquête nationale auprès des diplômés, 2013

## SALAIRE MOYEN

Le salaire moyen des jeunes diplômés de la biotechnologie détenant un baccalauréat est inférieur de 15 000 $ au salaire médian national.

*« Sans ce programme, je n'aurais sans doute pas trouvé un poste à temps plein au sein de Tipi Mountain. Ce financement m'a permis de créer, avec mon employeur, un poste pertinent pour l'entreprise et en accord avec mon domaine d'intérêt. »*

Taylor W.
*Participante*

## FORMATION

En règle générale, dans ce secteur, les participants détenant des diplômes d'études supérieures ont tendance à avoir des salaires plus élevés. Les participants détenant un doctorat ou un diplôme postdoctoral ont systématiquement obtenu un salaire significativement plus élevé que celui de leurs pairs dans ce secteur.

Soulignons que les participants détenant un baccalauréat et un diplôme collégial/DEC gagnaient habituellement moins que leurs pairs détenant uniquement un baccalauréat ou un diplôme collégial/DEC. Ces données semblent absurdes. Des recherches supplémentaires doivent donc être effectuées sur un échantillon plus important pour comparer les domaines étudiés par les participants détenant deux diplômes et les domaines étudiés par leurs pairs détenant uniquement un diplôme/DEC.

Même les participants ayant obtenu deux baccalauréats gagnaient moins en moyenne que les participants détenant uniquement un baccalauréat.

Figure 4-5 : Salaire en fonction du niveau de scolarité, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum | Médian * |
|---|---|---|---|---|
| Baccalauréat uniquement | 37 806 $ | 21 500 $ | 80 000 $ | 53 000 $ |
| Diplôme collégial/DEC uniquement | 35 622 $ | 26 390 $ | 72 000 $ | 41 600 $ |
| Baccalauréat et diplôme collégial/DEC | 34 509 $ | 24 200 $ | 56 345 $ | |
| Diplôme collégial/DEC et baccalauréat | 33 705 $ | 26 390 $ | 63 597 $ | |
| Maîtrise | 40 001 $ | 26 390 $ | 60 000 $ | 70 000 $ |
| Doctorat/Postdoctorat | 49 655 $ | 37 584 $ | 60 000 $ | 75 000 $ |
| Deux baccalauréats | 33 242 $ | 27 202 $ | 40 000 $ | |

*Statistique Canada, Enquête nationale auprès des diplômés, 2013

## RÉGION

Au niveau régional, les participants ayant pris part au programme en Ontario et en Colombie-Britannique/Alberta gagnaient des salaires plus élevés que les participants des autres provinces. Soulignons que les salaires offerts au Québec étaient inférieurs en moyenne à ceux offerts dans les autres provinces.

Figure 4-6 : Salaire par région, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum | Médian * |
|---|---|---|---|---|
| Colombie-Britannique/Alberta | 38 416 $ | 24 965 $ | 63 597 $ | 28 280 $ |
| Ontario | 40 611 $ | 21 500 $ | 80 000 $ | 31 290 $ |
| Québec | 32 607 $ | 24 480 $ | 68 000 $ | 28 920 $ |
| Manitoba/Saskatchewan | 37 790 $ | 27 040 $ | 58 200 $ | 35 702 $ |
| Atlantique (Nouvelle-Écosse uniquement) | 27 584 $ | 24 200 $ | 40 000 $ | 27 290 $ |

*Statistique Canada, Enquête nationale auprès des diplômés, 2013

## LANGUE OFFICIELLE PRIVILÉGIÉE

La majorité des participants ont choisi l'anglais comme langue officielle de communication privilégiée. Néanmoins, 28 participants provenant du Québec et 3 participants provenant de l'Ontario ont choisi le français comme langue officielle de communication privilégiée. Soulignons que seulement 20,1 % des participants au programme ont déclaré être parfaitement bilingues. Parmi eux, la majorité venait du Québec. Les renseignements relatifs au salaire semblent indiquer que les participants francophones gagnaient moins que les participants anglophones, mais il est fort probable que cette tendance soit davantage liée à la région qu'à la langue de travail.

*« Les retombées du programme ont été extrêmement positives. La période d'"incubation" est propice au développement des compétences et bénéficie aussi bien à l'employé qu'à l'employeur. »*

Jennifer Meade, directrice générale,
Tipi Mountain Native Plants ltée.
*Employeur*

Figure 4-7 : Salaire en fonction de la langue officielle privilégiée, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|
| Anglais | 38 995 $ | 21 500 $ | 80 000 $ |
| Français | 31 104 $ | 24 480 $ | 65 000 $ |
| Bilingue | 34 579 $ | 24 200 $ | 68 000 $ |

## SITUATION PROFESSIONNELLE ANTÉRIEURE

Aucun des participants n'avait occupé un poste dans leur domaine d'études et d'intérêt. Il s'agit d'une condition d'admissibilité au programme. Les participants qui avaient déjà occupé un emploi dans d'autres secteurs et les participants plus âgés gagnaient généralement plus que les autres participants. Ces données révèlent que les employeurs ont tendance à valoriser les précédentes expériences professionnelles, indépendamment du secteur.

Les participants qui étaient étudiants ou sans emploi avant d'occuper leur premier emploi dans la biotechnologie gagnaient généralement moins que leurs pairs ayant déjà occupé un emploi.

Figure 4-8 : Salaire en fonction de la situation professionnelle antérieure, *BioTalent Canada*, 2015

| | Moyenne | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|
| Sans emploi | 37 107 $ | 21 500 $ | 72 000 $ |
| Étudiant | 37 855 $ | 22 000 $ | 72 000 $ |
| Employé | 38 500 $ | 23 000 $ | 80 000 $ |

*Figure 4-9 : Salaire par groupe d'âge, BioTalent Canada, 2015*

| | Moyenne | Minimum | Maximum |
|---|---|---|---|
| De 21 à 24 ans | 36 850 $ | 21 500 $ | 72 000 $ |
| De 25 à 31 ans | 38 484 $ | 21 500 $ | 80 000 $ |



# CHOIX DE CARRIÈRE

*« Après avoir obtenu un diplôme en biochimie, je ne savais pas vraiment ce que je voulais faire. À présent, j'ai une meilleure idée de ce que je veux et de comment y parvenir. »*

Daniel A.
*Participant*

## LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS

La Classification nationale des professions (CNP) fait office de référence nationale incontestée en matière de professions au Canada. Elle répartit plus de 40 000 appellations d'emploi dans 500 groupes professionnels. Chaque jour, des milliers d'individus ont recours à la CNP pour compiler, analyser et communiquer des renseignements relatifs aux professions et prendre connaissance des emplois existants sur le marché du travail canadien

La CNP offre un cadre normalisé qui permet d'organiser le monde du travail de manière cohérente. Elle est utilisée pour gérer la collecte et la diffusion de données relatives aux professions et pour fournir de l'information compréhensible sur le marché du travail. Plusieurs services et produits de premier plan dans les secteurs privés et publics reprennent la structure et le contenu de la CNP[5].

Les systèmes de classification normalisés offrent un cadre formel qui permet de répertorier les professions et de regrouper des données pour en dégager des tendances. En réalité, les appellations d'emploi utilisées dans l'industrie ne rentrent pas toujours dans un certain groupe professionnel. Différentes professions peuvent être regroupées dans un même groupe professionnel, car aucune correspondance exacte n'a été trouvée. C'est le cas des professions émergentes comme programmeur/programmeuse analyste en bioinformatique ou encore écologue des plantes indigènes, qui se retrouvent dans le même groupe professionnel dans la CNP. Les figures suivantes illustrent quelques-unes des différences repérées entre la CNP et les appellations d'emploi utilisées dans l'industrie. Au vu de ces différences, il pourrait être nécessaire de mettre à jour le système de CNP afin qu'il représente davantage la réalité du marché du travail. Pour obtenir une comparaison complète entre la CNP et les appellations d'emploi utilisées dans le programme Objectif carrière, consultez l'annexe 1A.

[5] http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2011/AProposCNP.aspx

Figure 5-1 : Exemple de comparaison des intitulés de groupe figurant dans la CNP et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| Code CNP | Intitulé du groupe figurant dans la CNP | Appellation d'emploi utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 13 | Directeurs/directrices des services de communications | Adjoint/adjointe de direction auprès du/de la directeur/directrice de l'exploitation<br>Directeur/directrice des communications internes |
| 112 | Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises | Directeur/directrice du recrutement |
| 114 | Directeurs/directrices d'autres services administratifs | Directeur/directrice de clientèle |

Figure 5-2 : Exemple de comparaison des intitulés de groupe figurant dans la CNP et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| Code CNP | Intitulé du groupe figurant dans la CNP | Appellation d'emploi utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 2121 | Biologistes et personnel scientifique assimilé | Scientifique, élaboration et test d'épreuves biologiques |
| | | Programmeur/programmeuse analyste en bioinformatique |
| | | Spécialiste de l'environnement |
| | | Biologiste de terrain |
| | | Scientifique, produits alimentaires |
| | | Écologue des plantes indigènes |
| | | Adjoint/adjointe scientifique |
| | | Technicien/technicienne en histologie |
| | | Technicien/technicienne |
| | | Technicien/technicienne en toxicologie |

Figure 5-3 : Exemple de comparaison des intitulés de groupe figurant dans la CNP et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| Code CNP | Intitulé du groupe figurant dans la CNP | Appellation d'emploi utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 2221 | Technologues et techniciens/techniciennes en biologie | Analyste en immunologie |
| | | Technicien/technicienne en aquaculture |
| | | Technicien/technicienne en autopsie |
| | | Technicien/technicienne en recherche |
| | | Spécialiste de produits scientifiques et technologiques |

*« Le programme Objectif carrière m'a offert assez de flexibilité pour explorer mes intérêts et mes passions. Il m'a également apporté l'encadrement et l'accompagnement nécessaires pour m'assurer que cette "exploration" n'était pas vaine. »*

Michael G.
*Participant*

## LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un système de classification des industries élaboré par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Créé avec comme toile de fond l'Accord de libre-échange nord-américain, le SCIAN vise à fournir des définitions communes de la structure industrielle de ces trois pays, ainsi qu'un cadre statistique commun pour faciliter l'analyse des trois économies. Le SCIAN repose sur des principes axés sur l'offre ou sur la production pour s'assurer que les données industrielles figurant dans le SCIAN se prêtent à l'analyse de questions liées à la production, comme le rendement industriel.

Le SCIAN permet d'établir des statistiques sur la production et de classifier les données relatives aux établissements. Il tient compte de la spécialisation des activités auxquelles se livrent généralement les unités de production des entreprises. Les établissements sont regroupés en classes dans le SCIAN en fonction des similitudes repérées dans les structures des facteurs de production, les qualifications de la main-d'œuvre et les processus de production[6].




Les profils de connaissances en bioéconomie de BioTalent Canada identifient les connaissances fondamentales à un poste et les fonctions courantes qui y sont associées.

Les différences relevées entre les appellations d'emploi utilisées dans l'industrie et la CNP sont également valables pour le SCIAN. C'est le cas par exemple des postes de spécialiste des communications internes et de chimiste de recherche et de contrôle de la qualité, qui sont regroupés dans la catégorie « All Other Professional Scientific and Technical Services » (Tous les autres professionnels, services scientifiques et techniques). Les figures suivantes illustrent quelques-unes des différences relevées entre le SCIAN et les appellations d'emploi utilisées dans l'industrie. Au vu de ces différences, il pourrait être nécessaire de mettre à jour le système de SCIAN afin qu'il représente davantage la réalité du marché du travail.

Pour obtenir une comparaison complète entre le SCIAN et les appellations d'emploi utilisées dans le programme Objectif carrière, consultez l'annexe 1B.

Figure 5-4 : Comparaison des codes SCIAN et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| Code SCIAN | Secteur SCIAN | Appellation utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 5417 | *Research and Development in the Physical, Engineering and Life Sciences* (Recherche et Développement en sciences physiques, sciences de l'ingénieur et sciences de la vie) | Aide-technologue des arômes (biosciences) |
| | | Technicien/technicienne en chimie |
| | | Représentant/représentante du service à la clientèle |
| | | Spécialiste de l'environnement |
| | | Ingénieur/ingénieure des procédés en formation |
| | | Adjoint/adjointe à la réglementation |
| | | Assistant/assistante de recherche |
| | | Adjoint/adjointe à la recherche |
| | | Directeur/directrice de la commercialisation des produits de recherche |
| | | Technicien/technicienne en recherche |
| | | Technologue de la recherche |

[6] http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/introduction-fra.htm

Figure 5-5 : Comparaison des codes SCIAN et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| Code SCIAN | Secteur SCIAN | Appellation utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 5419 | *All Other Professional Scientific and Technical Services* (Tous les autres professionnels, services scientifiques et techniques) | Analyste en immunologie et chimie analytique |
| | | Scientifique, élaboration et test d'épreuves biologiques |
| | | Programmeur/programmeuse analyste en bioinformatique |
| | | Chimiste |
| | | Spécialiste des communications internes |
| | | Biologiste de terrain |
| | | Scientifique, produits alimentaires |
| | | Adjoint/adjointe au marketing |
| | | Écologue des plantes indigènes |
| | | Chimiste de recherche et de contrôle de la qualité |
| | | Assistant/assistante en R. et D. |
| | | Chimiste-chercheur/chercheuse |
| | | Scientifique |
| | | Adjoint/adjointe scientifique |
| | | Ingénieur/ingénieure en optique et systèmes |
| | | Technicien/technicienne en histologie |
| | | Technicien/technicienne |
| | | Technicien/technicienne en toxicologie |




Les Biocheminements de carrière de BioTalent Canada identifient quell parcours vous souhaitez emprunter.



# EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

*« Grâce à des applications concrètes, j'ai pu mettre en pratique les connaissances que j'avais acquises à l'université dans mon domaine d'études. Travailler dans une grande entreprise m'a permis de découvrir les différentes facettes de la création d'arômes, du contrôle de la qualité et de la production. Ces précieuses connaissances me seront utiles dans bon nombre de domaines au sein de l'industrie alimentaire. J'étais sous la responsabilité d'un aromaticien. J'ai ainsi appris à créer des arômes efficacement et j'ai acquis de nombreuses connaissances sur l'industrie alimentaire. »*

Natasha R.
*Participante*

## EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES ET D'HABILITÉS

En 2013, dans son rapport intitulé ***Séquençage des données,*** BioTalent Canada est parvenu à la conclusion que l'obstacle majeur que rencontraient les entreprises lors de l'élaboration de services et/ou de produits était l'accès aux capitaux, suivi de près par le manque de compétences professionnelles et pratiques de leurs employés à temps plein. Le programme Objectif carrière, qui consiste à octroyer des subventions salariales aux employeurs qui recrutent de jeunes diplômés, permet depuis plusieurs années aux jeunes diplômés de trouver leur premier emploi dans le secteur privé de la biotechnologie. Ce programme de BioTalent Canada, financé par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada, permet de lever les obstacles majeurs auxquels est confrontée l'industrie de la biotechnologie en mettant à la disposition des employeurs les capitaux dont ils ont particulièrement besoin pour recruter des candidats débutants qui développeront ensuite les compétences pratiques requises dans l'industrie.

Le troisième obstacle reconnu par les entreprises comme un frein au développement était la difficulté à trouver et à fidéliser des professionnels possédant les compétences requises. À l'issu du programme de subvention salariale, 89 % des participants décident de rester dans l'industrie (voir figure 6-1). Cet obstacle est donc également levé.

Le tableau suivant compare le diplôme exigé par l'employeur dans la description de poste, le cas échéant, et le niveau d'études postsecondaires atteint par les participants recrutés.

Figure 6-1 : Comparaison du diplôme exigé dans la description de poste et du diplôme réellement obtenu par le participant recruté, *BioTalent Canada*, 2015

| Diplôme exigé | | Diplôme réellement obtenu | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Diplôme collégial/DEC | Baccalauréat | Maîtrise | Doctorat/ Postdoctorat |
| **Doctorat/Postdoctorat** | 2 | | | | 100 % |
| **Maîtrise** | 1 | | | 100 % | |
| **Baccalauréat** | 106 | 9,43 % | 67,92 % | 19,81 % | 2,83 % |
| **Diplôme collégial/DEC** | 32 | 45,16 % | 48,39 % | 6,45 % | |
| **Autre** | 110 | 10,91 % | 66,36 % | 20 % | 2,73 % |

Dans bon nombre de cas, les employeurs n'exigeaient pas un diplôme précis, ils demandaient seulement au candidat d'avoir de l'expérience dans une discipline bien précise.

*« En me fixant des objectifs dès le début du programme, j'ai pu me concentrer sur des tâches et des activités bien précises que j'ai ensuite reliées à mes objectifs. Au fil du programme, j'ai gagné en assurance au sein de mon environnement de travail et j'ai appris à prendre des décisions éclairées aussi bien dans mes interactions avec les clients et que dans ma gestion des délais. »*

Maida H.
*Participante*

*« Ce programme a permis à notre entreprise d'offrir davantage de postes à des jeunes diplômés. Grâce à l'augmentation de nos effectifs, nous sommes plus compétitifs et nous servons plus de clients. Ce programme nous a également permis de lever le "frein à la croissance" que représentaient le recrutement et la formation nécessaires préalables à toute vente de services. »*

Elena Zveaghina, directrice des services administratifs,
ERA Environmental Consulting inc.
*Employeur*

Les employeurs qui exigeaient un diplôme d'études supérieures précis dans leur description de poste ont souvent embauché des candidats avec un niveau de scolarité plus élevé que demandé (figure 6-2).

Figure 6-2 : Comparaison des diplômes en sciences exigés par l'employeur et des diplômes obtenus/disciplines scientifiques étudiées par les candidats recrutés, *BioTalent Canad*a, 2015

| Diplôme en sciences exigé | | Diplôme réellement obtenu et disciplines étudiées | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Diplôme collégial/DEC | Baccalauréat | Maîtrise | Doctorat/Postdoctorat |
| **Doctorat/Postdoctorat** | **2** | | | | 1-Écologie et biologie évolutive<br>1-Chimie |
| **Maîtrise** | **1** | | 1-Chimie | | |
| **Baccalauréat** | **106** | 10-Total<br>1-Environnement (technicien/technicienne)<br>1-Biotechnologie<br>1-Agriculture<br>2-Sciences<br>2-Commerce<br>1-Laboratoire (technicien/technicienne)<br>1-Sciences humaines<br>1-Génie chimique | 72-Total<br>1-Sciences agricoles et environnementales<br>3-Informatique<br>1-Études internationales<br>1-Conservation des ressources naturelles<br>3-Arts<br>41-Sciences<br>2-Chimie<br>3-Biologie<br>6-Sciences appliquées<br>1-Arts et sciences<br>1-Biochimie<br>1-Génie chimique<br>1-Commerce<br>4-Ingénierie<br>1-Sciences alimentaires<br>1-Étude des médias<br>1-Sciences médicales | 21-Total<br>13-Sciences<br>1-Ingénierie<br>1-Sciences de la santé<br>1-Recherche de laboratoire et pathologie<br>1-Biostatistique<br>1-Informatique<br>1-Microbiologie et immunologie<br>2-Sciences appliquées | 3-Total<br>1-Biologie<br>1-Sciences<br>1-Pharmacologie |
| **Diplôme collégial/DEC** | **32** | 14-Total<br>3-Santé animale<br>1-Santé animale (technicien/technicienne)<br>1-Bioécologie<br>1-Biotechnologie<br>1-Technologie industrielle électrique<br>5-Sciences<br>2-Fabrication de produits pharmaceutiques | 16-Total<br>1-Sciences agricoles et environnementales<br>4-Biologie<br>1-Sciences médicales<br>1-Pharmacie<br>6-Sciences<br>2-Biochimie<br>1-Travail et communications | 2-Total<br>1-Microbiologie et immunologie<br>1-Sciences et neurosciences | |
| **Autre*** | **110** | 12-Total | 73-Total | 22-Total | 3-Total |

*Aucune exigence n'a été formulée par l'employeur en matière de discipline scientifique. Par conséquent, aucune sous-comparaison ne peut être effectuée.

On sait depuis longtemps qu'un diplôme dans un domaine peut mener à plusieurs possibilités de carrière. Il est intéressant d'observer la diversité des postes occupés par les participants au programme Objectif carrière, qu'ils détiennent un baccalauréat ou une maîtrise en sciences. Les listes ci-dessous prouvent qu'une formation scientifique débouche sur de multiples possibilités de carrière.

## POSTES ACCESSIBLES AVEC UN BACCALAURÉAT EN SCIENCES

- Directeur/directrice de clientèle
- Analyste (biomarqueurs)
- Analyste de laboratoire
- Acheteur adjoint/acheteuse adjointe
- Aide-technologue des arômes (biosciences)
- Représentant/représentante du service à la clientèle
- Responsable des activités en aval
- Spécialiste de l'environnement
- Biologiste de terrain
- Assistant/assistante de laboratoire
- Technicien/technicienne de laboratoire
- Technicien/technicienne de laboratoire I
- Assistant/assistante de laboratoire
- Adjoint/adjointe à la fabrication
- Adjoint/adjointe au marketing
- Technicien/technicienne de l'assurance de la qualité
- Assistant/assistante de recherche
- Adjoint/adjointe à la recherche
- Technicien/technicienne en recherche
- Technologue de la recherche
- Représentant commercial/représentante commerciale
- Rédacteur/rédactrice technique, assistant/assistante technique, assistant/assistante de laboratoire
- Développeur/développeuse en représentation visuelle

## POSTES ACCESSIBLES AVEC UNE MAÎTRISE EN SCIENCES

- Programmeur/programmeuse analyste en bioinformatique
- Responsable des substances contrôlées
- Spécialiste de la gestion de données
- Vendeur/vendeuse sédentaire
- Assistant/assistante de laboratoire
- Technicien/technicienne de laboratoire
- Coordonnateur/coordinatrice de la logistique
- Rédacteur/rédactrice d'essais cliniques
- Développeur/développeuse d'interfaces de produit
- Chimiste-chercheur/chercheuse
- Technicien/technicienne en recherche
- Développeur/développeuse de logiciels
- Adjoint/adjointe scientifique

*« Sans le programme Objectif carrière, je n'aurais peut-être jamais obtenu un poste au sein de Nutrasource. Grâce aux conseils de mes superviseurs et des autres employés de l'entreprise, j'ai gagné en assurance sur le plan professionnel et j'ai acquis une expérience précieuse qui me servira tout au long de ma carrière. »*

Patricia D.
*Participante*



# CONCLUSIONS

## CE POSTE AURAIT-IL ÉTÉ CRÉÉ AUTREMENT?

*« Non. La subvention salariale a permis à notre entreprise de prendre le temps nécessaire pour former un candidat. »*

Leon Linseman, comptable,
Bauman Sawmill inc.

*« Non, pas immédiatement. Nous n'avions pas de poste de disponible à ce moment-là. Nous avons uniquement envisagé de créer ce poste grâce à la subvention. »*

Lynn Menegotto, RH,
Mantech inc.

*« Oui. Toutefois, cette subvention nous a été d'un grand secours. Nos ressources limitées n'étant plus une contrainte, nous avons pu développer notre entreprise. »*

Lew Lim, président-directeur général,
Vielight inc.

*« Nous aurions pu recruter certains participants sans subvention. Toutefois, pour d'autres participants, nos budgets auraient été trop serrés. Ces subventions ont donc eu des retombées considérables sur la durée de nos missions et ont permis à de jeunes diplômés de contribuer davantage encore! »*

Jody Cohen, spécialiste, acquisition de talent,
Pharmascience inc.

*« Non, notre société est encore une jeune entreprise et cette subvention nous a énormément aidés! »*

Graham Jack, directeur principal en R. et D.,
Xagenic inc.

*« Peut-être pas. En dépit de la surcharge de travail que connaît notre service, nos budgets sont très serrés. Cette subvention nous a été d'un grand secours. »*

Arlene Girardin, spécialiste des RH - Région de l'Atlantique, Maxxam Analytics

*« Non, nous n'aurions pas créé ce poste sans subvention, car embaucher de jeunes diplômés inexpérimentés coûte trop cher. Nous aurions recherché une personne possédant de l'expérience. »*

Bedrich Videl, président, Nucro-Technics

*« À titre de jeune entreprise, nous évoluons dans un environnement aux ressources limitées. Nous aurions probablement recruté une personne pour ce poste, mais environ 9 à 12 mois plus tard. Grâce à BioTalent, nous avons pu atteindre nos objectifs bien plus tôt. »*

Kenneth To, directeur de l'exploitation, ViewsIQ

*« TMNP n'aurait pas pu créer ce poste sans subvention. Si nous avions voulu recruter Taylor, nous lui aurions offert un poste moins stable avec des missions moins importantes. »*

Jennifer Meade, directrice générale, Tipi Mountain Native Plants ltée

*« Non. AES est une jeune entreprise et ne peut pas se permettre de recruter de jeunes diplômés sans subvention salariale. »*

Tiemin Huang, directeur général, Advanced Electrophoresis Solutions ltée

## RETOMBÉES

Le programme de subvention salariale Objectif carrière a des retombées considérables sur les jeunes diplômés, puisqu'il leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et d'en apprendre plus sur l'industrie. En ayant accès à la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin, les employeurs peuvent augmenter leurs effectifs et développer leur entreprise. Tout cela contribue à accroître le nombre de jeunes professionnels talentueux disponibles et à renforcer la bioéconomie canadienne de manière générale.

# ANNEXES

Annexe 1A : Comparaison des intitulés de groupe figurant dans la CNP et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| CNP | Intitulé du groupe figurant dans la CNP | Appellation d'emploi utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 13 | Directeurs/directrices des services de communications | Adjoint/adjointe de direction auprès du/de la directeur/directrice de l'exploitation<br>Spécialiste des communications internes |
| 112 | Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises | Directeur/directrice du recrutement |
| 114 | Directeurs/directrices d'autres services administratifs | Directeur/directrice de clientèle |
| 212 | Professionnels/professionnelles des sciences de la vie | Directeur/directrice de la commercialisation des produits de recherche |
| 823 | Gestionnaire en aquaculture | Technicien/technicienne en pisciculture |
| 1122 | Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises | Conseiller débutant/conseillère débutante |
| 1123 | Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques | Adjoint/adjointe aux communications et au marketing<br>Assistant/assistante aux ventes et au marketing<br>Adjoint/adjointe au marketing |
| 1241 | Adjoints administratifs/adjointes administratives | Adjoint administratif/adjointe administrative |
| 1254 | Agents/agentes de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche | Assistant/assistante en R. et D. |
| 1254 | | Assistant/assistante de recherche |
| 1411 | Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales | Coordinateur/coordinatrice de la documentation |
| 1523 | Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production | Coordonnateur/coordinatrice de la logistique |
| 2112 | Chimistes | Analyste en immunologie et chimie analytique (2)<br>Chimiste (2)<br>Chimiste de recherche et de contrôle de la qualité (2)<br>Chimiste-chercheur/chercheuse<br>Scientifique |
| 2115 | Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques | Ingénieur/ingénieure en optique et systèmes |
| 2121 | Biologistes et personnel scientifique assimilé | Scientifique, élaboration et test d'épreuves biologiques<br>Programmeur/programmeuse analyste en bioinformatique<br>Spécialiste de l'environnement (5)<br>Biologiste de terrain<br>Scientifique, produits alimentaires<br>Écologue des plantes indigènes<br>Adjoint/adjointe scientifique<br>Technicien/technicienne en histologie<br>Technicien/technicienne<br>Technicien/technicienne en toxicologie (7) |
| 2132 | Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes | Ingénieur mécanicien/ingénieure mécanicienne |
| 2133 | Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes | Ingénieur mécanicien et électricien/ingénieure mécanicienne et électricienne |
| 2134 | Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes | Ingénieur/ingénieure des procédés débutant |
| | | Ingénieur/ingénieure des procédés en formation (2) |
| 2141 | Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication | Ingénieur adjoint à la qualité/ingénieure adjointe à la qualité |
| 2148 | Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a. | Ingénieur/ingénieure stagiaire<br>Adjoint/adjointe de direction stagiaire - bioénergie |
| 2171 | Analystes et consultants/consultantes en informatique | Analyste technique |
| 2172 | Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données | Spécialiste de la gestion de données |
| 2174 | Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs | Développeur/développeuse d'applications d'entreprise<br>Développeur/développeuse d'interfaces de produit<br>Développeur/développeuse de logiciels<br>Développeur/développeuse en représentation visuelle |

Annexe 1A : Comparaison des intitulés de groupe figurant dans la CNP et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| CNP | Intitulé du groupe figurant dans la CNP | Appellation d'emploi utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 2211 | Technologues et techniciens/techniciennes en chimie | Analyste<br>Analyste (biomarqueurs) (3)<br>Analyste de laboratoire<br>Aide-technologue des arômes (biosciences)<br>Technicien/technicienne en chimie (2)<br>Technologue en préparation chimique<br>Responsable des substances contrôlées<br>Analyste de laboratoire (3)<br>Analyste de laboratoire<br>Assistant/assistante de laboratoire<br>Technicien/technicienne en CQ/AQ<br>Technologue de la recherche (2)<br>Technicien/technicienne (toxicologie)<br>Technologue |
| 2221 | Technologues et techniciens/techniciennes en biologie | Analyste en immunologie<br>Technicien/technicienne en aquaculture<br>Technicien/technicienne en autopsie<br>Technicien/technicienne en recherche (4)<br>Spécialiste de produits scientifiques et technologiques |
| 2233 | Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication | Adjoint/adjointe à la fabrication<br>Technicien/technicienne de l'assurance de la qualité<br>Responsable de la fabrication de réactifs |
| 2241 | Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique | Électromécanicien/électromécanicienne |
| 2252 | Designers industriels/designers industrielles | Designer (dessinateur) |
| 2262 | Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation | Adjoint/adjointe à la réglementation |
| 2283 | Évaluateurs/évaluatrices de systèmes informatiques | Évaluateur/évaluatrice de logiciels |
| 3212 | Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie | Assistant/assistante de laboratoire (3)<br>Technicien/technicienne de laboratoire (2)<br>Technicien/technicienne de laboratoire I<br>Adjoint/adjointe de laboratoire<br>Commis/commise de laboratoire<br>Technicien/technicienne de laboratoire |
| 3213 | Technologues en santé animale et techniciens/techniciennes vétérinaires | Technicien/technicienne en santé animale |
| 3215 | Technologues en radiation médicale | Technologue en imagerie |
| 3219 | Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires) | Technicien/technicienne en pharmacologie in vivo |
| 4011 | Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire | Boursier/boursière de recherches postdoctorales |
| 4012 | Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire | Assistant/assistante de laboratoire (8) |
| 4163 | Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing | Adjoint/adjointe au développement d'affaires<br>Conseiller/conseillère d'orientation<br>Adjoint/adjointe au marketing |
| 4165 | Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé | Adjoint/adjointe à la recherche (2) |
| 5121 | Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines | Rédacteur/rédactrice d'essais cliniques débutant/débutante<br>Rédacteur/rédactrice d'essais cliniques<br>Rédacteur/rédactrice technique, assistant/assistante technique, assistant/assistante<br>de laboratoire |
| 6221 | Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros | Représentant/représentante en foresterie<br>Représentant commercial/représentante commerciale (2)<br>Représentant commercial apprenti/représentante commerciale apprentie - Alberta |

Annexe 1A : Comparaison des intitulés de groupe figurant dans la CNP et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| CNP | Intitulé du groupe figurant dans la CNP | Appellation d'emploi utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 6222 | Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros | Acheteur adjoint/acheteuse adjointe |
| 6411 | Représentants/représentantes des ventes et des comptes – commerce de gros (non-technique) | Vendeur/vendeuse sédentaire (2) |
| 6552 | Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle | Représentant/représentante du service à la clientèle |
| 8432 | Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres | Assistant/assistante en cultures |
| 9537 | Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers | Responsable des activités en aval |

Annexe 1B : Comparaison des intitulés de code SCIAN et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| SCIAN | Secteur SCIAN | Appellation utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 1153 | *Support Activities for Forestry* (Activités de soutien en foresterie) | Représentant/représentante en foresterie |
| 4183 | *Agricultural Chemical and Other Farm Supplies Merchant Wholesalers* (Grossistes-marchands de produits chimiques agricoles et de tout autre produit agricole) | Représentant commercial/représentante commerciale<br>Représentant commercial/représentante commerciale - Alberta<br>Représentant commercial apprenti/représentante commerciale apprentie - Alberta |
| 4189 | *All Other Merchant Wholesalers* (Tous les autres grossistes-marchands) | Technicien/technicienne en pisciculture |
| 5112 | *Software Publishers* (Éditeurs de logiciel) | Analyste technique |
| 5413 | *Architectural Services* (Services architecturaux) | Ingénieur mécanicien et électricien/ingénieure mécanicienne et électricienne<br>Designer (dessinateur) |
| 5415 | *Computer Systems Design and Related Services* (Conception de systèmes informatiques et services connexes) | Développeur/développeuse d'applications d'entreprise<br>Développeur/développeuse d'interfaces de produit<br>Développeur/développeuse de logiciels<br>Développeur/développeuse en représentation visuelle<br>Évaluateur/évaluatrice de logiciels |
| 5416 | *Environmental Consulting Services* (Services d'experts-conseils en environnement) | Conseiller débutant/conseillère débutante<br>Analyste de laboratoire<br>Rédacteur/rédactrice d'essais cliniques |
| 5417 | *Research and Development in the Physical, Engineering and Life Sciences* (Recherche et Développement en sciences physiques, sciences de l'ingénieur et sciences de la vie) | Directeur/directrice de la commercialisation des produits de recherche<br>Assistant/assistante de recherche (2)<br>Spécialiste de l'environnement (5)<br>Ingénieur/ingénieure des procédés en formation<br>Aide-technologue des arômes (biosciences)<br>Technicien/technicienne en chimie<br>Technologue de la recherche<br>Technicien/technicienne en recherche (4)<br>Adjoint/adjointe à la réglementation<br>Adjoint/adjointe à la recherche<br>Représentant/représentante du service à la clientèle |
| 5418 | *Other Services Relating to Advertising* (Autres services liés à la publicité) | Adjoint/adjointe aux communications et au marketing |

Annexe 1B : Comparaison des intitulés de code SCIAN et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| SCIAN | Secteur SCIAN | Appellation utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 5419 | *All Other Professional Scientific and Technical Services* (Tous les autres professionnels, services scientifiques et techniques) | Spécialiste des communications internes<br>Adjoint/adjointe au marketing<br>Assistant/assistante en R. et D.<br>Analyste en immunologie et chimie analytique (2)<br>Chimiste (2)<br>Chimiste de recherche et de contrôle de la qualité (2)<br>Chimiste-chercheur/chercheuse<br>Scientifique<br>Ingénieur/ingénieure en optique et systèmes<br>Scientifique, élaboration et test d'épreuves biologiques<br>Programmeur/programmeuse analyste en bioinformatique<br>Biologiste de terrain<br>Scientifique, produits alimentaires<br>Écologue des plantes indigènes<br>Adjoint/adjointe scientifique<br>Technicien/technicienne en histologie<br>Technicien/technicienne<br>Technicien/technicienne en toxicologie (7)<br>Ingénieur mécanicien/ingénieure mécanicienne<br>Ingénieur/ingénieure des procédés débutant<br>Ingénieur/ingénieure des procédés en formation<br>Ingénieur adjoint à la qualité/ingénieure adjointe à la qualité<br>Ingénieur/ingénieure stagiaire<br>Adjoint/adjointe de direction stagiaire - bioénergie<br>Spécialiste de la gestion de données<br>Analyste (biomarqueurs) (3)<br>Technicien/technicienne en chimie<br>Technologue en préparation chimique<br>Responsable des substances contrôlées<br>Technicien/technicienne en CQ/AQ<br>Technologue de la recherche<br>Technicien/technicienne (toxicologie)<br>Technologue<br>Analyste en immunologie<br>Technicien/technicienne en aquaculture<br>Technicien/technicienne en autopsie<br>Spécialiste de produits scientifiques et technologiques<br>Adjoint/adjointe à la fabrication<br>Technicien/technicienne de l'assurance de la qualité<br>Responsable de la fabrication de réactifs<br>Technicien/technicienne de laboratoire<br>Technicien/technicienne en santé animale<br>Technicien/technicienne en pharmacologie in vivo<br>Boursier/boursière de recherches postdoctorales<br>Adjoint/adjointe au développement d'affaires<br>Conseiller/conseillère d'orientation<br>Adjoint/adjointe au marketing<br>Adjoint/adjointe à la recherche<br>Rédacteur/rédactrice d'essais cliniques débutant/débutante<br>Rédacteur/rédactrice technique, assistant/assistante technique, assistant/assistante de laboratoire (2)<br>Assistant/assistante en cultures<br>Responsable des activités en aval |
| 5611 | Office Administrative Services (Services administratifs)<br>Directeur/directrice de clientèle | Adjoint administratif/adjointe administrative<br>Vendeur/vendeuse sédentaire |
| 5613 | Employment Placement Agencies and Executive Search Services (Agences de placement et services de recrutement de cadres) | Directeur/directrice du recrutement |

Annexe 1B : Comparaison des intitulés de code SCIAN et des appellations d'emploi utilisées dans l'industrie

| SCIAN | Secteur SCIAN | Appellation utilisée dans l'industrie |
|---|---|---|
| 5619 | *All Other Support Services* (Tous les autres services de soutien) | Adjoint/adjointe de direction auprès du/de la directeur/directrice de l'exploitation<br>Assistant/assistante aux ventes et au marketing<br>Coordinateur/coordinatrice de la documentation<br>Coordonnateur/coordinatrice de la logistique<br>Acheteur adjoint/acheteuse adjointe<br>Vendeur/vendeuse sédentaire |
| 6215 | Laboratoires de diagnostic et laboratoires médicaux | Analyste<br>Analyste de laboratoire<br>Analyste de laboratoire<br>Assistant/assistante de laboratoire (12)<br>Technicien/technicienne de laboratoire I<br>Adjoint/adjointe de laboratoire<br>Commis/commise de laboratoire<br>Technicien/technicienne de laboratoire (2)<br>Technologue en imagerie |
| 8112 | *Electronic and Precision Equipment Repair and Maintenance* (Entretien et réparation d'appareils électroniques et de précision) | Électromécanicien/électromécanicienne |

## Ressources sur les carrières dans la biotechnologie

- Banque d'emplois Le PetriDish[MC]
- Concepteur de CV pour les biotechnologies BonDébut[MD] de la Banque Scotia
- Biocheminements de carrière
- Profils de connaissances en bioéconomie
- Connaissances en bioéconomie d'un coup d'œil
- Profils des carrières en bioéconomie
- Programme de reconnaissance des biocompétences
- Autres carrières
- Cours et webinaires
- Information sur le marché du travail

Visitez www.biotalent.ca pour en savoir plus.

# COLLECTE DES DONNÉES

Dans le cadre du programme de subvention salariale Objectif carrière géré par BioTalent Canada et financé par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada, 88 entreprises ont recruté 255 jeunes diplômés d'établissements postsecondaires des quatre coins du Canada.

Il s'agit d'un échantillon représentatif en termes de région, de niveau de scolarité, de sexe, d'appartenance à une minorité visible, de profil de langue, d'âge et de situation professionnelle antérieure.

Les données du programme Objectif carrière ont été occasionnellement comparées aux données de Statistique Canada provenant des Enquêtes sur la population active de 2011 et de 2012 et de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2014, telles qu'elles figurent dans le CANSIM.

Enfin, les appellations d'emploi ont été associées au code de la Classification nationale des professions (CNP) se rapprochant le plus des fonctions de chaque emploi. Les entreprises dans lesquelles les participants ont travaillé ont été associées au code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) représentant le mieux les activités de leur industrie.

**BioTalent Canada** souhaite remercier les entreprises qui ont participé au programme Objectif carrière. En recrutant de jeunes diplômés, ces entreprises contribuent à former des professionnels talentueux qui joueront un rôle majeur au sein de l'industrie de la biotechnologie.

Merci notamment à nos partenaires Premium et aux partenaires qui ont contribué à l'établissement du présent rapport.

Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies

R&D

Les compagnies de recherche pharmaceutique du Canada

Partenaire majeur du rapport

DRAKE INTERNATIONAL

LSAM Life Science Association of Manitoba

APOTEX À L'AVANT-GARDE DES GÉNÉRIQUES

therapure BIOPHARMA INC.

AWB Ag-West Bio

BIONOVA LEADING LIFE SCIENCES

Canadian Renewable Fuels Association
Association Canadienne Des Carburants Renouvelables

MBIOTECH Where science meets business. UNIVERSITY OF TORONTO MISSISSAUGA mbiotech.ca

Grands partenaires

Norma K. Biln, Présidente-directrice générale, Augurex Life Sciences Corp.

Partenaire intermédiaire

GUELPH VISION THERAPY CENTER www.gvtc.ca

CUMULUS DENTAL

CUBRESA

Partenaires de soutien du rapport

La collecte des données a été financée en partie par la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations exprimées dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

BioTalent Canada 2015, tous droits réservés.

BioTalent[MC] Canada

Un monde de ressources pour la bioéconomie canadienne

www.biotalent.ca