

SoT EP1 V2.mp3

[00:00:04]

Rob Henderson

Bonjour à tous et bienvenue à la série de balados de BioTalent Canada, La science du talent. Je m'appelle Rob Henderson. Je suis le président et directeur général de BioTalent Canada. Mais plus important encore, je suis votre hôte aujourd'hui et pour cette série. Nous avons décidé de lancer ce balado parce que nous avons affaire à un grand nombre d'employeurs du secteur de la biotechnologie et que, même s'ils le pensent et le savent, ils sont dans le domaine de la science. Vous savez, la science est définie comme l'étude du monde naturel. Et la seule espèce sur la planète Terre qui peut réellement étudier quoi que ce soit est l'Homo sapiens, c'est-à-dire vous et moi. Donc, en fait, même si nous pensons que nous sommes dans le domaine de la science, en fait, nous sommes dans le domaine des personnes. Et c'est que nous allons explorer dans cette série de balados. Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas BioTalent Canada, nous sommes une association qui soutient vraiment les personnes qui se cachent derrière la science qui change la vie et que les entreprises canadiennes produisent. Au cours des quatre ou cinq dernières années, nous avons trouvé près de 10 000 emplois. Nous travaillons sur les informations relatives au marché du travail afin de fournir aux employeurs une grande partie des informations dont ils auront besoin pour essayer de recruter et de conserver les meilleurs éléments. Et nous sommes dans une période un peu difficile en ce moment parce que beaucoup de nos preuves, et les personnes l'ont probablement ressenti dans l'industrie, que l'industrie traverse un véritable changement. Il y a un manque énorme de talent. Et nos prévisions indiquent que d'ici 2029, il y aura quatre emplois disponibles pour chaque candidat. Il va nous manquer 65 000 personnes pour pourvoir tous ces postes. Cela se ressent déjà en ce moment. Nous avons donc voulu explorer cette question, parler à certains des meilleurs et des plus brillants de l'industrie et voir ce qu'ils vivent dans leur propre travail et ce qu'ils essaient de faire non seulement pour équiper leurs propres organisations afin d'essayer d'attirer de nouveaux talents fantastiques et passionnés. Mais ce qu'ils disent à leurs intervenants, c'est comment ils équipent ces entreprises pour qu'elles soient prêtes à faire face à la pénurie de talents? Ou est-ce ce qu'elles vivent actuellement? Je suis donc très heureux que notre premier invité aujourd'hui soit Reg Joseph, qui est le PDG de Health Cities. Il a été nommé en février 2018. Reg compte environ 20 ans d'expérience dans les secteurs de la santé, de la technologie et de l'investissement. Et chez Health Cities, il se concentre sur le développement de nouvelles voies pour la prestation de soins de santé afin d'améliorer les résultats de santé et la croissance économique de la région. Nous sommes honorés d'avoir Reg comme premier invité dans ce nouveau balado. Maintenant, la divulgation complète. Dans ses temps libres, Reg est également le président du conseil d'administration de BioTalent Canada. Donc, techniquement, c'est mon patron. Donc, j'espère que je vais passer à travers ce premier balado sans me faire virer. Mais je suppose qu'il n'y a aucune garantie sur Reg.

[00:03:01]

Reg Joseph

Il n'y en a pas du tout, Rob.

[00:03:04]

Rob Henderson

Donc, Reg, j'ai remarqué récemment que vous aviez publié un article d'opinion dans le Edmonton Journal dans lequel vous expliquiez un peu que les données sont le moteur de toute la recherche de talents. Eh bien, vous pourriez peut-être nous en parler un peu.

J'aimerais parler un peu de ce que fait Health Cities et de ce que vous faites à Health Cities. Mais parlez-moi un peu de ce qui se passe parce qu'évidemment c'est assez opportun. Et ensuite nous nous lancerons dans des sujets croustillants sur la façon d'essayer de maintenir en poste les meilleurs talents que nous pouvons.

[00:03:35]

Reg Joseph

Bien sûr, Rob et merci beaucoup de m'avoir invité ici aujourd'hui. Vous savez, les données sont très fortement liées à la conversation sur les talents. L'un des défis intéressants que nous avons dans le milieu des sciences de la vie, mais particulièrement dans le domaine des sciences de la santé, est que nous avons de vastes quantités de données que nous recueillons, et pourtant nous prenons très peu de décisions fondées sur de véritables données dans notre système de santé. Et ce qui est intéressant à ce sujet, c'est que lorsque nous regardons ce qui se passe dans tout le Canada, particulièrement lorsque nous regardons les forces en matière d'intelligence artificielle que nous avons obtenues de MILA, de l'Institut Vecteur et de l'AEME, nous avons ce talent en abondance en ce qui concerne les données et l'analyse des données. Donc, l'une des choses que j'aimerais vraiment faire, et l'un des mandats de Health Cities en tant qu'organisation, c'est de combiner ce talent avec notre système de santé afin que nous puissions vraiment tirer parti et utiliser cet ensemble de compétences que nous avons enseignées à nos plus brillants dans le domaine de l'analyse des données pour les soins de santé. Et c'est quelque chose qui va vraiment nous aider à obtenir de meilleurs résultats en matière de santé, mais qui nous permettra également d'utiliser nos ressources en soins de santé plus judicieusement afin que nous puissions réellement affecter ces ressources là où elles sont le plus nécessaires et où elles ont le plus d'impact.

[00:05:03]

Rob Henderson

D'accord. Alors, parlons un peu de cela. Je voudrais que vous nous en parliez un peu, nous savons que vous êtes le PDG, alors nous connaissons votre rôle. Mais à Health Cities, que faites-vous exactement dans tout le Canada pour les villes et leurs systèmes de soins de santé et le bassin de talents qui les soutient?

[00:05:18]

Reg Joseph

Bien sûr. Health Cities est une organisation canadienne à but non lucratif. Et nous nous intéressons à la façon dont nous pouvons intégrer de grandes plateformes technologiques afin de favoriser un meilleur accès aux soins et de meilleurs résultats en matière de santé. Et par plateformes technologiques, je veux dire l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique, l'étude des technologies immersives comme la réalité augmentée et virtuelle ou des technologies comme l'Internet des objets. Par conséquent, nous ne travaillons pas avec des technologies individuelles spécifiques, mais plutôt avec ces plateformes pour voir comment nous pouvons tirer parti de ces plateformes afin d'obtenir de meilleurs soins et la raison pour laquelle nous envisageons une approche technologique, Rob, c'est que lorsque nous regardons notre système de soins actifs dans tout le Canada, le système de soins actifs fonctionne raisonnablement bien en ce sens que vous savez que si vous avez une crise cardiaque ou si vous vous cassez un os, vous serez bien traité dans notre système de soins actifs, notre système hospitalier au Canada. Mais si nous essayons de reproduire ce système de soins actifs dans la communauté, cela ne marchera pas. Et nous avons besoin d'un modèle différent pour pouvoir le faire. Et c'est là que je pense que nous pouvons commencer à tirer parti de certaines de ces plateformes technologiques émergentes pour améliorer l'accessibilité, les résultats et l'utilisation de nos ressources.

[00:06:37]

Rob Henderson

Compris. Donc, vous êtes entré dans ce rôle en 2018 Reg, qui, vous le savez, se situe deux ans avant la fin du monde. Cela devait être, vous le savez, vous avez vraiment dû être submergé hein? Depuis ce temps-là. Je veux dire, je suis dans la biotechnologie. Vous êtes dans les soins de santé. Vous savez, je ne peux pas imaginer deux industries qui sont plus impliquées dans ce qui a transformé le monde ces deux dernières années. Dites-moi, à quoi cela ressemblait-il? De 2018 à 2020? Et depuis lors, quelle a été votre expérience, vous savez, personnellement, un peu à Health Cities et quels sont les grands problèmes auxquels vous avez dû faire face depuis que le monde n'est plus à travers cet énorme changement?

[00:07:22]

Rob Henderson

Oui, il y a beaucoup de choses que nous pouvons couvrir ici. Mais, vous savez, je pense que vous l'avez bien exprimé quand vous avez dit que nous avons été submergés. Il y a tellement de défis dans le domaine de la santé que nous essayons de relever. Et donc, des possibilités d'amélioration surgissent de partout. Mais d'un autre côté, comme beaucoup d'entre vous le savent, notre système de santé est lent à changer et nous sommes des adopteurs tardifs. Donc, au tout début, lorsque Health Cities a commencé, il était en fait difficile de faire avancer certains de ces projets novateurs simplement parce qu'il y a ce genre d'inertie au sein du système. Mais quand la pandémie est arrivée, nous avons souffert parce que tout d'un coup nous sommes dans cet état où, vous savez, nous courons partout et sommes submergés. Mais, vous savez, nous essayons de gérer tout ça. Et d'un autre côté, nous avons dû commencer à examiner différentes façons de fournir des soins. Et donc, essentiellement, ce que la pandémie nous a permis de faire, c'est de faire progresser certaines de ces initiatives que nous avons lancées, particulièrement en ce qui concerne les soins virtuels et les nouveaux modèles novateurs de prestation de soins sans bénéficier de cette connectivité individuelle, qui, dans de nombreux cas, est vraiment nuisible. Nous avons donc dû examiner différentes façons de fournir des soins. Cela nous a permis de faire avancer certaines de ces possibilités beaucoup plus rapidement que nous ne l'aurions jamais fait auparavant.

[00:09:02]

Rob Henderson

Eh bien, c'est intéressant. C'est ironique, n'est-ce pas? Je veux dire, quand la grippe espagnole est arrivée au début du 20e siècle, elle a été immédiatement suivie d'une incroyable explosion d'innovation, à la fois technique, scientifique, etc. Pensez-vous que cela sera le cas ici, et pensez-vous que cela aura une incidence sur la prestation des soins de santé et les données, etc, dont nous avons parlé? Pensez-vous que cela va changer fondamentalement la façon dont nous considérons nos propres systèmes de soins de santé?

[00:09:29]

Reg Joseph

Je vais vous répondre là-dessus, Rob. Oui et non. Pour ce qui est du non, je pense que nous avons encore une culture de stagnation dans notre système de santé. Et donc, même si nous avons fait avancer les choses en temps de pandémie, vous savez, certains de ces changements seront durables, mais ils sont petits. Et pour répondre à votre

question, qui est, est-ce que cela va vraiment changer fondamentalement? Je pense qu'il faudra beaucoup plus que cela, malheureusement, pour que les titulaires qui sont dans notre système de santé changent. Pour ce qui est du côté positif, Rob, je trouve cela vraiment intéressant et j'en vois beaucoup dans la conférence à laquelle j'assiste actuellement, la conférence HIMSS aux États-Unis. Nous constatons qu'il y a beaucoup d'acteurs non traditionnels qui viennent dans le domaine de la santé, et ces personnes améliorent la situation pour ce qui est de la façon d'offrir un service individuel et de répondre aux besoins des clients. Et nous pouvons penser à Amazon et aux organisations de diffusion en continu des médias qui font cela et qui ont la capacité de fournir des soins de santé. Ils ont ces modèles intéressants sur la façon de se connecter avec les individus un par un. Il leur suffit d'ajouter cette expertise. Et donc une grande partie de la conversation lors de cette conférence porte sur l'usurpation de certains des titulaires qui jouent dans cet espace avec ces nouveaux venus qui vont changer le domaine des soins de santé. Par conséquent, dans une certaine mesure, Rob, je vois ce changement venir, mais il va venir de l'extérieur et il sera vraiment intéressant de voir comment le paysage de la santé va évoluer au cours de la prochaine décennie.

[00:11:14]

Rob Henderson

Évoluer est, je pense, le bon mot. Absolument. Et, vous savez, au cours des deux dernières années, nous avons vu non seulement le monde s'adapter, mais les organisations qui soutiennent les soins de santé et l'innovation dans les soins de santé, les sciences de la vie, etc, ont dû évoluer. Ils ont été poussés à le faire. Bien souvent, comme vous le savez, ils avaient bien réussi. L'industrie de la biotechnologie au Canada elle-même a prospéré. Pivoté. Si nous pouvons encore utiliser ce mot, puisque nous l'avons utilisé trois millions de fois au cours des dernières années. Mais ils l'ont fait. Donc, et, vous savez, beaucoup de personnes ne savent pas que, vous savez, 80 % des entreprises qui soutiennent la biotechnologie sur le plan de l'innovation sont des petites et moyennes entreprises. Ce ne sont pas les grandes multinationales mastodontes que tout le monde croit associées à la biotechnologie. Mais permettez-moi de vous dire, en tant que PDG, que beaucoup de ces entreprises ont dû changer, changer de cap, et ont dû s'adapter immédiatement. Que pensez-vous donc en tant que PDG avant de commencer à parler de certaines des autres compétences dont nous parlons en termes de prestation de soins de santé et d'innovation, quelles sont, à votre avis, les compétences nécessaires en tant que dirigeant de certaines de ces petites ou moyennes entreprises qui ont été essentielles au cours des deux dernières années pour que nous puissions survivre à cette attaque?

[00:12:33]

Reg Joseph

Excellente question, Rob. Et, vous savez, il s'agit vraiment maintenant de la souplesse des entreprises et de la capacité à être souple. Donc, dans notre secteur, Rob vous le savez parce que les produits et les services qui sont développés nécessitent beaucoup de science, il y a beaucoup de renseignements qui entrent en jeu. Et très souvent, les dirigeants qui mettent ces innovations sur le marché sont aussi fortement concentrés sur le côté scientifique des choses, et cela va maintenant changer parce que, avant la pandémie et avant qu'une partie de cette perturbation se produise dans la santé, il était difficile d'acheminer votre produit vers le marché, mais c'était une façon simple de le faire. Et donc, si vous aviez des données scientifiques solides et que vous pouviez franchir tous

les obstacles réglementaires et tous les obstacles de qualité, vous aviez une bonne chance de mettre votre produit sur le marché. Mais Rob, comme vous venez de le dire, les modèles d'affaires changent et les besoins changent sur le marché. Et ce dont nous avons besoin maintenant, ce sont des chefs d'entreprise qui peuvent prendre cette innovation, prendre ces technologies, et pour utiliser votre mot, pivoter, vous devez le faire. Vous devez découvrir comment ces nouveaux modèles d'affaires émergent? Et donc, nous avons besoin, du côté des talents, nous avons besoin de ces compétences en stratégie d'affaires et de cette souplesse. Et nous devons les intégrer et les former dans le secteur des sciences de la vie.

[00:14:09]

Rob Henderson

Où peut-on trouver Reg? Vous parlez surtout des petites entreprises, vous savez, la dernière chose qui vous décrit est le titre de votre poste dans certaines de ces petites entreprises, n'est-ce pas? Vous avez la charge de pratiquement tout souvent. N'est-ce pas?

Reg Joseph

C'est vrai.

Rob Henderson

Vous travaillez immédiatement à la réception. Vous vous occupez des ventes, vous êtes dans les finances, et soudainement vous êtes un scientifique à la fin de la journée. Où allons-nous trouver ces licornes? Où allons-nous trouver ceux dont nous avons besoin pour stimuler ce genre d'innovation? Parce que, encore une fois, ce sont des petites entreprises dont nous parlons ici. Beaucoup d'entre elles sont issues d'incubateurs. Elles sont peut-être issues du monde universitaire et on attend beaucoup de ces personnes qui font partie de la haute direction ou du petit groupe qui démarre ces entreprises et stimule l'innovation, où allons-nous trouver ces personnes? Nous nous rendons déjà compte que nous avons du mal à le faire maintenant.

[00:14:58]

Reg Joseph

Oui, merveilleuse question, Rob. Et je pense, vous savez, que nous devons voir le problème un peu différemment. L'un des défis que nous avons dans notre secteur et, vous le savez, c'est que nous pensons que nous sommes différents de tous les autres. Nous pensons que nous sommes uniques ou que nous avons des obstacles réglementaires uniques. Nous avons ceci, nous avons cela. Et bien sûr, il y a certains aspects de notre secteur qui sont différents, mais c'est vrai pour n'importe quel secteur. Ce que nous devons faire, à mon avis, c'est mûrir un peu et comprendre que notre secteur est comme n'importe quel autre secteur et que les compétences transférables seront essentielles. Et donc, rien ne nous empêche de puiser dans d'autres secteurs, le secteur des TI, le secteur de l'énergie, pour n'en nommer que quelques-uns, pour apporter cette expertise commerciale au secteur des sciences de la vie en conjonction avec nos scientifiques incroyablement talentueux qui s'y trouvent. Si nous pouvons jumeler ce sens des sciences avec des secteurs établis où nous avons des professionnels des affaires. Rob, je pense que le Canada peut vraiment se placer en bonne position en ce qui concerne la façon dont nous allons faire avancer les sciences de la vie et la bioéconomie. C'est ainsi que nous allons le faire.

[00:16:18]

Reg Joseph

D'ici 2029, il y aura quatre emplois pour chaque candidat dans la bioéconomie canadienne. C'est une excellente nouvelle pour ceux qui cherchent à faire carrière dans l'industrie, c'est certain. Mais une telle pénurie de talents pourrait être désastreuse pour les employeurs, en particulier dans les petites et moyennes entreprises qui représentent 94 % de l'industrie. Au moment où la plus récente étude canadienne sur le marché du travail au Canada se penche sur ces enjeux et formule des recommandations fondées sur des données probantes pour assurer l'avenir de la bioéconomie. Téléchargez votre exemplaire dès aujourd'hui à [BioTalent.ca/étude IMT](https://BioTalent.ca/étude-IMT).

Rob Henderson

Pensez-vous qu'il va falloir changer les mentalités? Parce que je pense que bien souvent, surtout dans les entreprises de biotechnologie ou d'innovation, il semble y avoir un parti pris éducatif, comme si la seule façon de commercialiser mon produit était d'avoir un doctorat en science qui permet de le créer. Et c'est difficile de trouver, vous savez, un très bon vendeur, un spécialiste du marketing ou un comptable ou peu importe qui a ce genre de diplôme avancé et l'expérience dont vous avez besoin pour faire avancer l'entreprise, comme vous dites. Cela va-t-il nécessiter un changement fondamental dans la façon dont les entreprises envisagent le recrutement?

[00:17:37]

Reg Joseph

C'est vrai, Rob et c'est déjà en train d'arriver. Donc ce qui se passe maintenant, et je pense l'avoir mentionné un peu plus tôt, c'est que ces nouveaux venus qui arrivent dans notre espace et la pandémie l'a prouvé de façon éclatante. Des entreprises non traditionnelles du secteur de la santé se sont lancées dans la fabrication d'équipement de protection individuelle (EPI) ici même au Canada. Et puis, tout à coup, des entreprises existantes qui fournissaient des EPI ont été usurpées du marché ou ont perdu des parts de marché. Cela va donc forcer les entreprises existantes à repenser leur stratégie de talents et à élargir leur champ d'action en se disant que si ces entreprises qui ne connaissent rien des soins de santé il y a six mois fournissent aujourd'hui à nos autorités sanitaires régionales et à nos hôpitaux des EPI approuvés par la réglementation. Il y a quelque chose à dire à ce sujet. Et ces personnes n'ont pas de doctorat en biochimie, par exemple. N'est-ce pas? Et donc je pense que vous allez voir que ceux qui ne le font pas malheureusement, Rob, vont mourir. C'est ce qui va se passer. Et donc nous allons voir une attrition de certaines de ces entreprises, mais nous allons en fait voir une croissance d'autres entreprises qui arrivent. Ce sera donc une période intéressante, mais perturbatrice dans notre secteur.

[00:19:04]

Rob Henderson

Les principes darwiniens vont donc commencer.

[00:19:07]

Reg Joseph

Je crois que oui.

[00:19:07]

Rob Henderson

Cela s'applique également aux entreprises. D'accord. La survivance des plus aptes. Parlons un peu de l'offre aussi, parce que nous sommes en train de dire que les entreprises vont devoir changer leur mentalité et se tourner vers d'autres secteurs pour

acquérir certaines de ces compétences transférables, comme vous l'avez mentionné, afin de les intégrer dans la bioéconomie. Pourquoi, à votre avis? Je veux dire, c'est tellement ironique que nous ayons les soins de santé et la biotechnologie. N'est-ce pas? Et vous avez la bioéconomie. Donc vous avez la science qui va dans les soins de santé où le système de soins de santé est, oh, il est sacro-saint pour les Canadiens. D'accord. C'est la chose la plus précieuse et la plus merveilleuse. Nous nous rendons à l'étranger en disant que les soins de santé universels sont là. Vous savez, Tommy Douglas a été élu l'un des plus grands Canadiens de tous les temps. Toutes ces raisons pour lesquelles nous aimons nos soins de santé, la biotechnologie, pas tant que ça. D'accord. Comme, je veux dire, certainement parce que les Canadiens sont parmi les plus éduqués. Nous avons une population très bien vaccinée. Pourtant, la biotechnologie a parfois mauvaise réputation. Et par conséquent, nous n'obtenons pas le genre de professionnels possédant ces compétences transférables qui considèrent la bioéconomie comme un terrain vraiment fertile pour faire valoir leurs revendications et faire avancer leur carrière. Pourquoi en est-il ainsi? Et comment pouvons-nous changer les choses? Parce que même s'il faut que les PDG se tournent vers d'autres industries pour acquérir certaines de ces compétences transférables, il faudra aussi que ces candidats à l'emploi, ces chercheurs d'emploi considèrent la bioéconomie comme un potentiel de carrière viable. Alors, comment faire pour que cela change? Comment allons-nous faire évoluer les esprits et améliorer notre image de marque, non seulement auprès du grand public, mais aussi auprès des étudiants et des personnes qui possèdent ces compétences pour envisager une carrière chez nous?

[00:20:56]

Reg Joseph

Oui, excellent point. Je pense que cela commence, je vais utiliser votre mot, Rob. Cela commence par l'offre. Cela commence vraiment avec le monde universitaire, pour être honnête. Et nous savons tous que, vous savez, les universitaires en sciences de la vie ont très peu à voir avec l'industrie. Et en fait, comme vous le savez, il arrive souvent que l'industrie soit méprisée. Et ce que nous ne comprenons pas, c'est que l'industrie est un élément clé de notre communauté. Et lorsque nous examinons n'importe quel autre secteur, qu'il s'agisse des communications, des transports, des médias, nous avons des règles et des règlements pour veiller à ce que l'industrie réponde aux besoins du public. Nous pouvons faire la même chose dans le domaine des sciences de la vie ou de la bioéconomie, mais nous devons commencer à considérer l'industrie comme un partenaire pour l'avenir, car ce sont eux qui transforment ces nouvelles innovations en produits et services que vous et moi pouvons utiliser quotidiennement. Et si nous ne le faisons pas, Rob, c'est la raison pour laquelle nous serons perdants, parce que vous le savez et je le sais, ces innovations qui ne trouvent pas leur chemin vers le marché dans un contexte canadien, d'autres administrations les achèteront, les convertiront en produits et services, et les revendront au Canada. C'est donc quelque chose que nous devons comprendre et qui doit commencer dans nos établissements d'enseignement. Ce que je constate et qui m'encourage, c'est que certains de nos collègues et de nos écoles polytechniques ne considèrent pas l'industrie comme un ennemi et intègrent maintenant dans leurs programmes plus de formation en sciences de la vie et en bioéconomie. Et parce qu'ils ont déjà ce genre de relations avec l'industrie, je pense que dans une certaine mesure, ces collègues et ces écoles polytechniques vont montrer la voie en ce qui concerne la façon dont la bioéconomie va émerger avec des partenariats industriels universitaires.

[00:23:12]

Rob Henderson

Vous soulevez un point intéressant en ce qui concerne le monde universitaire, comme nous avons encore une réserve de talents facilement disponibles, bien que rares. Je veux dire, nous allons devoir nous battre. Il y a donc un groupe d'étudiants qui sont sur le point d'obtenir leur diplôme. Ils sont sur le point d'entrer sur le marché du travail. Comment cette pandémie a-t-elle affecté Health Cities elle-même en ce qui concerne votre capacité à attirer et à garder des talents? Et comment pensez-vous que cela reflète l'industrie et quel genre de nouvelles stratégies avez-vous dû utiliser pour vous assurer que vous attirez vous-même le genre de personnes brillantes qui seront nécessaires pour atteindre vos objectifs d'affaires?

[00:23:52]

Reg Joseph

Excellente question. Vous savez, les nouveaux talents qui arrivent, Rob, leur état d'esprit est différent en ce qui concerne ce qu'ils recherchent, ce qu'ils mesurent en termes de qualité de vie et ce qu'ils mesurent en termes de réussite dans leur carrière est certainement différent de ce que vous et moi avons mesuré, Rob. Et c'est quelque chose que nous devons aborder. Et donc, pour permettre à nos nouveaux talents qui arrivent dans Health Cities, même avant la pandémie, Rob, nous avons déjà un environnement de travail hybride parce que, vous savez, beaucoup d'entre eux venaient me voir et disaient, eh bien, ai-je vraiment besoin de faire un trajet de 45 minutes pour venir au bureau? Ou est-ce que je peux simplement travailler de la maison parce que cela sera beaucoup plus efficace pour moi de le faire de cette façon. Et nous avons besoin de les rencontrer là où ils étaient. Et même ce qu'ils recherchent en termes de formation et de perfectionnement professionnel semble différent. Vous savez, ils ne cherchent pas seulement à obtenir ces coches et ces certificats sur le mur. Ils évaluent en fait la qualité du perfectionnement professionnel qu'ils reçoivent et ils se demandent, est-ce que je peux utiliser ces compétences si je vais passer 10 heures sur ce cours, qu'est-ce que je vais obtenir en retour pour moi? Comment cela va-t-il me développer en tant qu'individu? Donc je pense, Rob, que le talent qui émerge aujourd'hui est plus exigeant, mais je pense que c'est une bonne chose et que cela va donner de meilleurs résultats dans l'ensemble en ce qui concerne la façon dont ces personnes peuvent réellement avoir un impact sur notre secteur. Maintenant, cela va dépendre, Rob, des dirigeants qui sont en place aujourd'hui. Et si nous sommes en mesure de nous adapter à leurs besoins et de leur permettre d'avoir cet impact.

[00:25:46]

Rob Henderson

Alors qu'avez-vous appris que vous pourriez transmettre à d'autres PDG? Qu'avez-vous appris en termes de passer à un niveau supérieur, en termes d'acquisition de talents? Et que prévoyez-vous? Est-ce que cela va continuer? Allons-nous devoir littéralement nous battre pour ces enfants, ces enfants exigeants qui nous demandent tant? Et je ne dis pas cela de façon déraisonnable. Je veux dire, ils nous demandent de passer à un niveau supérieur. Pour être dignes d'eux. Alors, qu'avez-vous appris et que pouvez-vous transmettre à d'autres personnes comme vous?

[00:26:22]

Reg Joseph

Rob, une des choses que j'ai découvertes et qui m'a agréablement surpris, c'est que tout est question de communication. Et, vous savez, je n'étais pas sûr, surtout pour les

nouveaux diplômés qui sortent, vous savez, qui n'ont pas beaucoup d'expérience dans l'industrie, de pouvoir m'asseoir avec eux et leur dire à la fin, voici certains des objectifs fondamentaux que nous devons atteindre en tant que groupe et en tant qu'équipe. Et ce que j'attends de vous. Maintenant, ce que j'avais besoin de faire, c'était me retirer de la microgestion, de la façon dont ce processus se déroule et me concentrer sur l'objectif final. Et aussi inconfortable que ce fut pour moi à maintes reprises de simplement laisser faire et de dire, comment pouvons-nous élaborer conjointement un moyen d'atteindre cet objectif final? Qu'est-ce que cela va être? Qu'est-ce qu'il va nous falloir pour atteindre cet objectif final? Et le plus souvent Rob, nous avons trouvé un chemin d'y arriver. Cela n'a pas toujours été un succès. Il y a eu quelques personnes qui ont dit, ce n'est tout simplement pas ce que je recherche. J'ai même eu un candidat qui m'a dit que vous êtes trop axé sur les affaires. Je veux dire, ce n'est pas ce que nous recherchons. Nous espérons quelque chose de plus comme ça. Et j'ai dit, eh bien, alors vous devez aller travailler dans un autre secteur en ce qui concerne, vous savez, peut-être que vous regardez le secteur des services sociaux ou quelque chose comme ça par opposition à ce que nous faisons. Et avoir ces conversations difficiles aussi et le faire de façon constructive, dans un sens que si le poste ne convient pas, ça ne veut pas dire qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec l'organisation ou avec cette personne. Donnez un coup de main et aidez à trouver la bonne personne. Je veux dire, c'est ce que font les dirigeants. Rob, vous le savez. Vous avez fait la même chose au sein de votre organisation. Je pense donc que c'est une question de communication. Mais il faut tenir bon et dire, regardez, je suis prêt à vous rencontrer là où vous en êtes. Vous devez également comprendre, en tant qu'employé, les objectifs opérationnels que mon organisation doit atteindre. Donc, comment nous les atteindrons, nous pouvons les développer ensemble. Mais vous devez comprendre que ce sont les objectifs que nous devons atteindre. Voyons comment le faire. Et je pense qu'il y a un niveau de maturité et de perspicacité chez nos jeunes talents et que vous pouvez avoir cette conversation avec la plupart de ces personnes.

[00:28:40]

Rob Henderson

Je suis d'accord. Cela sera un défi. Il sera très intéressant de voir comment les personnes vont être capables de passer à un niveau supérieur à cet égard. Reg, en tant que PDG, vous savez, c'est intéressant. J'ai toujours dit, vous savez, en tant que membre d'un groupe sous-représenté ou d'une ethnie, vous êtes très révélateur de l'expérience canadienne, puisque ce pays, vous savez, va recommencer à accueillir des centaines de milliers de nouveaux arrivants dans le pays. Mais en tant que PDG d'une organisation d'innovation comme Health Cities, vous ne l'êtes pas. Et ce que je veux dire par là, c'est que vous faites partie de la minorité, de la grande minorité, dans le domaine de l'innovation et de la biotechnologie, comme nos recherches nous l'ont montré, nous faisons un mauvais travail pour ce qui est d'accueillir les nouveaux arrivants, qu'il s'agisse de citoyens canadiens de longue date ou des groupes sous-représentés aussi, non seulement dans la bioéconomie, mais pour des postes de cadres supérieurs comme le vôtre. Parlez-moi un peu de votre parcours. Et est-ce indicatif? Y a-t-il quelque chose que vous avez vécu qui peut nous servir de leçon, comme vous l'avez déjà dit, pour accueillir ces personnes et les aider à leur donner un coup de pouce, non pas d'une manière charitable, mais simplement pour nous assurer que nous reconnaissons que la diversité n'est pas seulement canadienne, mais qu'elle est bonne pour l'innovation. Dans tous les livres que j'ai lus, toutes les statistiques que j'ai montrées, on dit que plus votre organisation est diversifiée, mieux vous êtes en mesure de résister au stress et de vous adapter. Quelle a été votre expérience et qu'en pensez-vous? Pourquoi pensez-vous que

nous sommes mauvais dans ce domaine? Pourquoi pensez-vous que la bioéconomie s'éloigne autant de la diversité?

[00:30:22]

Reg Joseph

Eh bien, je vais vous expliquer un peu pourquoi je pense que, dans l'ensemble, nous ne nous en sortons pas si bien que ça. Et je peux aussi vous exposer un point de vue personnel. Je pense que vous en avez parlé plus tôt Rob, lorsque vous avez dit que nous devons attirer ces talents dans notre bioéconomie. Je pense qu'il y a beaucoup de personnes qui ne comprennent pas vraiment qui nous sommes et ce que nous faisons. Et c'est un processus d'éducation qui doit avoir lieu afin que nous puissions mieux comprendre le type de contributions que la bioéconomie apporte à notre société. Et c'est important. Quoi qu'il en soit, qu'il s'agisse de nouveaux médicaments, d'appareils, de nouvelles façons d'envisager les projets et les produits agricoles, et ainsi de suite, et la liste est longue et nous n'en sommes pas conscients. Je pense donc que l'une des choses que nous devons faire, et je sais, Rob, que vous le faites certainement avec BioTalent du côté des talents, c'est essayer de rassembler ces voix en une seule et de dire, voici les besoins fondamentaux pour que nous puissions développer cette économie. Voilà ce que nous devons faire pour y arriver, puis mettre en place les politiques et les programmes nécessaires. Comme vous l'avez dit, nous avons de nouveaux arrivants au Canada et ces personnes, dont beaucoup sont extrêmement talentueuses, possèdent de solides compétences et des compétences transférables qui peuvent être intégrées dans la bioéconomie. Nous devons donc redoubler d'efforts et trouver comment tirer parti de ces compétences et les transférer directement dans la bioéconomie. Et nous devons commencer dès le début de notre formation académique de nos individus afin qu'ils comprennent aussi les possibilités qui existent dans la bioéconomie. En fait, Rob, je parlais avec quelqu'un il y a quelques jours, et je lui parlais de la pénurie, de la pénurie de talents. Et cette mère, qui est mère de deux adolescents, a dit, eh bien, je vais faire suivre à mes enfants des cours de sciences de la vie parce qu'il y a beaucoup d'opportunités, vous savez, et c'est le genre de communication que nous devons avoir. Voilà le genre de conversations que nous devons avoir si nous y croyons. Et je le crois et je sais que vous le croyez, Rob, que la bioéconomie va contribuer de façon importante au PIB du Canada à l'avenir. Mais pour y parvenir, un certain nombre d'éléments doivent agir de concert, et c'est là que nous devons travailler avec l'industrie, avec nos gouvernements provinciaux et fédéral, afin de mettre en place une stratégie solide qui nous permettra de le faire.

[00:33:01]

Rob Henderson

Tant de pièces du puzzle. Comme vous l'avez mentionné, nous avons des universitaires qui, parfois, ne sont pas axés sur le marché du travail, très axés sur le côté académique, comme nous le savons, et qui ne sont pas nécessairement branchés sur l'industrie autant qu'ils devraient l'être. Nous avons le gouvernement et je veux dire, le gouvernement fédéral, bien sûr, comme vous l'avez remarqué, vous savez, ils ont lancé une énorme stratégie fédérale des sciences de la vie visant à ramener la biofabrication et les vaccins au Canada, parce que nous avons perdu cela, comme tout le monde le sait, nous faisons la queue avec tous les autres pays pour obtenir notre part des vaccins. Et beaucoup de Canadiens ont été un peu mécontents. C'est un problème que bien des personnes ignorent. Comme vous le savez, cela dure depuis 20 ans, si ce n'est plus, et des gouvernements se sont succédé. Il y a donc une éducation à réaliser ici. Cela semble être

un tel mastodonte. Par où commenceriez-vous? Je veux dire, si vous étiez en charge? Je veux dire, si nous parlions du monde universitaire, de l'opinion publique, de l'éducation du gouvernement, de la paix réglementaire, par où commencer? Je veux dire, toutes ces choses doivent être interconnectées. La plupart d'entre eux sont privés de leurs droits. Par où commencer? Vous essayez de relier les points ici à Health Cities. Y a-t-il un projet ou quelque chose que vous avez entrepris qui, selon vous, fait une différence dans l'un de ces aspects des liens qui peuvent être établis et qui seront essentiels pour résoudre ce problème?

[00:34:30]

Reg Joseph

Oui. Je veux dire, il y a beaucoup de choses à décortiquer ici, Rob. Mais, vous savez, pour prendre un exemple précis, il y en a un dont j'ai parlé un peu plus tôt, qui concerne les données. Et ce que nous avons découvert, c'est que, vous savez, quand nous avons atteint ces difficultés et que les gouvernements ont du mal à trouver des solutions, la réponse est, regardez les données. Les données vous permettront de cibler vos ressources. Et je pense que c'est quelque chose que nous faisons maintenant dans la bioéconomie. Lorsque nous commençons à examiner le travail de l'information sur le marché du travail effectué par BioTalent, nous comprenons enfin où nous en sommes en tant que secteur, quels sont les besoins de ce secteur. Et c'est le meilleur et le premier endroit pour commencer. Maintenant que nous disposons de ces données, nous pouvons élaborer les stratégies et les programmes que nous voulons mettre en place pour en tirer parti parce que nous savons où et comment cibler. Et la deuxième partie de tout cela, c'est que nous devons, en tant que pays, nous devons nous engager à relier ces éléments entre eux. Vous savez, l'une des choses que je trouve frustrantes, c'est le montant des investissements que les Canadiens consacrent à la recherche médicale et la faible part de cette recherche, dont nous bénéficions en tant que Canadiens. Et ce n'est pas parce que la recherche est mauvaise. La recherche est d'envergure mondiale. C'est une recherche de premier niveau que nous faisons. Mais en tant que pays, nous n'avons pas mis les moyens, les politiques et les programmes nécessaires pour dire qu'une fois que la recherche atteint un certain niveau, comment pouvons-nous la faire fonctionner dans la communauté? N'est-ce pas? Les personnes utilisent des termes comme la commercialisation. Et donc tout ce que je veux, c'est comment cette innovation affecte-t-elle l'individu? Et nous devons le découvrir. Et c'est là qu'une bonne politique publique solide entre en jeu. Et c'est là où je pense que d'autres administrations, Rob, nous devancent un peu à cet égard. Et donc nous sommes, vous le savez, parfois nous nous regardons nous-mêmes et nous regardons notre vaste géographie et nous pensons que nous sommes un grand pays et qu'il est difficile de nous rassembler. Et puis, d'un autre côté, nous sommes en fait un assez petit pays quand on considère la population et les principaux moteurs de notre économie. Il y a quelques mesures clés que nous pouvons prendre pour relier tout cela ensemble. Mais il faudra une coopération entre les gouvernements fédéral, provinciaux et même municipaux pour que cela se produise. Nous devons croire en ces domaines et les faire progresser. Et c'est là que d'autres administrations ont pu se concentrer. Et nous devons faire la même chose, et je pense que nous pouvons y arriver. Mais les données et la compréhension de notre rôle dans ce secteur seront essentielles parce que nous ne pouvons pas tout faire pour tout le monde. Mais nous avons ces forces. Alors, tirons parti de ces nouvelles forces pour nous tailler une place sur un marché mondial.

[00:37:52]

Rob Henderson

Reg Joseph, merci de vous être joint à moi aujourd'hui. Ce fut une excellente conversation. J'adore le fait, et je suppose que nous devons l'être, mais votre optimisme quant au fait que c'est une tâche intimidante de rassembler toutes ces choses. Mais en tant que nation, nous sommes petits comme vous l'avez mentionné, dans l'ordre des choses. Mais je continue à penser que nous pouvons faire plus que notre part si, comme vous le dites, nous pouvons comprendre ici et transmettre ce message aux autorités en place. Il s'agit du premier épisode de notre série de balados sur la science du talent qui vous sont présentés par BioTalent Canada. Je tiens à remercier Reg Joseph, qui est le PDG de Health Cities, de s'être joint à moi aujourd'hui dans cette première incursion sur ce sujet. Je suis votre hôte, Rob Henderson. Je suis très heureux d'avoir été avec vous aujourd'hui. J'attends avec impatience le prochain épisode de cette série. Et ceux d'entre vous qui sont intéressés à voir certains des programmes, produits et services que nous apportons à la bioéconomie, vous pouvez nous rendre visite à biotalent.ca. C'est biotalent.ca, notre site Web de BioTalent Canada. Merci de vous être joints à nous aujourd'hui et nous vous écouterons tous très bientôt.

[00:39:11]

Reg Joseph

Merci beaucoup, Rob.