

Découvertes scientifiques (et de talents) chez Applied Biological Materials Inc.

[00:00:14]

Rob Henderson

Bien. Bonjour. Je m'appelle Rob Henderson. Je suis le président-directeur général de BioTalent Canada. Bienvenue à ce dernier épisode de notre série de balados, BioTalent Canada présente : The Science of Talent. Dans cette série, nous discutons avec des entreprises novatrices qui ont constitué leurs ressources et atteint leurs objectifs d'affaires partout au Canada, et qui mettent l'accent sur leurs employés, leur ressource la plus importante, et certaines des façons novatrices et peut-être uniques dont elles ont abordé la gestion de leurs ressources humaines, surtout en ces temps de travail à distance, de COVID et de diversité, d'inclusion et de toutes sortes de choses. Aujourd'hui, je suis très heureux d'être accompagné de Ryan Saranchuk, qui est directeur des opérations chez Applied Biological Materials. Bienvenue, Ryan.

[00:01:02]

Ryan Saranchuk

Merci, Rob.

[00:01:04]

Rob Henderson

Merci de vous joindre à nous aujourd'hui. Bien, pour commencer, j'ai une petite biographie ici de votre entreprise. Mais vous savez quoi? Je pense que tout le monde préférerait l'entendre de quelqu'un qui en sait beaucoup plus à ce sujet. Alors, parlez-nous un peu d'ABM. Que font-ils? Depuis combien de temps la société est-elle établie? Ce genre de chose.

[00:01:23]

Ryan Saranchuk

Eh bien, Applied Biological Materials a vu le jour il y a 18 ans ici même à Richmond, en Colombie-Britannique. Au fil des années, nous avons fait appel aux talents parmi les participants aux programmes d'enseignement coopératif et autres programmes du même type pour nous développer et proposer des réactifs pour la recherche dans le domaine des sciences de la vie. Nos principaux clients sont les chercheurs universitaires des États-Unis, du Canada et ailleurs dans le monde. Nous leur fournissons les réactifs de recherche nécessaires à leur travail. Nous avons aussi quelques clients pharmaceutiques du côté de la R.-D. à qui nous fournissons différents réactifs.

[00:02:00]

Rob Henderson

Bien. Donc, si nous faisons une analogie en disant que le secteur de la biotechnologie est un fabricant de chaussures, vous fourniriez le cuir.

[00:02:10]

Ryan Saranchuk

C'est cela, oui. Nous fabriquons tous les réactifs. Nous fabriquons beaucoup de PCR. En fait, notre activité principale est axée sur les vecteurs viraux. C'est la formation qu'avait suivie notre PDG, Peter Lee. C'est donc un peu de là que vient son expertise. *Grosso modo*, pour les gens qui ne savent pas ce que peut faire un vecteur viral, nous pouvons l'utiliser pour exprimer ou réguler négativement l'expression génique. Comme je l'ai dit, c'est la base principale de nos produits, mais nous nous sommes aussi développés dans

d'autres domaines, comme la PCR, des enzymes utilisées dans le clonage. Nous fournissons également un large éventail de lignées cellulaires qui peuvent aider les chercheurs à étudier des maladies précises, par exemple. Au fil des années, nous avons mis au point un catalogue et une bibliothèque assez conséquente dans ce domaine.

[00:03:02]

Rob Henderson

Donc, la période de la COVID-19 a probablement été assez semblable à celle de beaucoup d'autres entreprises de biotechnologie innovatrices au Canada. C'est une période d'expansion pour vous, n'est-ce pas, en ce qui concerne votre clientèle et votre portée?

[00:03:19]

Ryan Saranchuk

Oui, cela nous a poussés à nous réadapter un peu car de nombreux chercheurs ont d'abord été mis à pied ou ont fermé leurs laboratoires pour travailler à la maison. Vous ne pouvez pas vraiment faire de la science dans votre cuisine. Nous avons donc dû en quelque sorte changer de cap. En fait, nous avons mis à profit une partie de notre technologie de base pour créer des trousse de détection de la COVID qui ont été utilisées dans différentes industries partout dans le monde. C'est plutôt vers cela que nous nous sommes réorientés. Maintenant, petit à petit, à mesure que les choses reviennent à la normale, différents pays sont en train de s'ouvrir. Nos gammes de produits se sont là encore élargies. D'ailleurs, la pandémie n'est pas derrière nous, une grande partie du monde y est encore confrontée. Aussi, les ventes de bon nombre des trousse que nous avons mises au point stagnent. Nous sommes donc revenus à nos produits de base et nous nous concentrons sur la croissance que nous pouvons y réaliser.

[00:04:11]

Rob Henderson

Expliquez-nous quel type de croissance vous avez connue, Ryan, surtout en ce qui concerne le nombre de membres de votre équipe au cours des deux ou trois dernières années depuis le début de la pandémie. De quelle façon votre équipe s'est-elle agrandie?

[00:04:21]

Ryan Saranchuk

Il y a tout d'abord eu une réduction, mais ensuite, au cours des deux dernières années qui ont suivi ce ralentissement, nous avons connu une expansion d'environ 20 % et l'équipe s'est quelque peu étoffée. Nous travaillons encore avec de nombreux étudiants issus de programmes d'enseignement coopératif que nous aidons à se former et à acquérir leurs compétences professionnelles afin qu'ils et elles puissent participer à la communauté de la biotechnologie et l'améliorer tant du côté de la recherche que pour les entreprises comme la nôtre qui fournissent, facilitent et encouragent la recherche dans les universités.

[00:04:59]

Rob Henderson

À l'heure actuelle, quelle est la taille de votre équipe?

[00:05:02]

Ryan Saranchuk

Nous avons actuellement entre 60 et 65 employés, du laboratoire au bureau, en passant par la R.-D. et le développement des affaires.

[00:05:15]

Rob Henderson

Bien. Vous vous trouvez donc à ce point sensible où se sont trouvées bon nombre de petites et moyennes entreprises, qui habituellement jusqu'à 50 à 60 employés environ pouvaient se passer d'un service ou d'un spécialiste en RH, mais qui avec 50 à 60 employés, commencent à ressentir les effets négatifs de ne pas avoir cette expertise au sein de l'équipe. Où en êtes-vous donc? Est-ce que vous vous occupez des RH? Ces responsabilités sont-elles distribuées en grande partie entre vous et votre équipe ou avez-vous quelqu'un qui se consacre exclusivement aux ressources humaines?

[00:05:48]

Ryan Saranchuk

Actuellement, nous cherchons à obtenir de meilleures ressources dans ce domaine. Nous cherchons actuellement à recruter un gestionnaire des RH avec ces compétences. Diverses personnes y ont travaillé par le passé. Plus récemment, une personne un peu plus spécialisée s'en chargeait, mais en raison de ses possibilités de carrière, elle est passée à autre chose. Nous sommes donc à la recherche d'une personne capable de nous aider à établir cet aspect de nos affaires et à aider les employés à s'adapter à notre milieu de travail, mais aussi à aider notre équipe de direction, dont beaucoup sont des scientifiques qui ont appris sur le tas les tâches liées à la gestion, à mieux gérer le rendement. Nous avons également travaillé avec un programme de la BDC afin d'améliorer notre rendement d'entreprise et cet aspect du développement des talents.

[00:06:46]

Rob Henderson

Ce que vous dites au sujet de la BDC est intéressant. J'ai rencontré plusieurs entreprises qui ont travaillé avec la BDC, et même certaines sociétés de capital-risque ou des sociétés que le **Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI)** du **Conseil national de recherches du Canada** a aidé à se développer. Vous avez mentionné que la plupart des membres de votre équipe étaient des scientifiques et certainement, dans les petites entreprises en démarrage et dans les **PME** du secteur de la bioéconomie, la plupart des personnes qui gèrent les RH sont des scientifiques qui n'ont pas reçu de formation dans ce domaine. Ils et elles ne savent pas comment s'y prendre. Ce n'est pas comme si, pendant leurs temps libres, ils et elles avaient reçu un titre de CRHA en tant que professionnels des RH. Aussi, dites-m'en plus sur les défis que vous avez dû relever au cours de la période de croissance des deux dernières années pour amener les scientifiques à penser comme des gestionnaires de personnel et sur les autres défis de recrutement ou de maintien en poste qui ont pu s'ensuivre.

[00:07:40]

Ryan Saranchuk

Oui, ce domaine présente certainement des difficultés. Entre autres, arriver à recruter ces gens et les aider à se perfectionner assez rapidement. Les petites et moyennes entreprises changent et évoluent rapidement. Une partie du défi à cet égard consiste à aider ces personnes à se perfectionner à un rythme suffisant pour que nous continuions sur cette lancée ascendante et à les sensibiliser à la nécessité continue de changer, de s'adapter et de croître avec l'entreprise, parce que c'est idéalement ce que nous voulons faire. Nous voulons aider les gens à croître au sein de notre entreprise afin que nous puissions fidéliser les talents et les faire croître également. Cela repose en grande partie sur cet aspect des choses. Nous pratiquons aussi beaucoup le mentorat parce que, comme je l'ai dit, une grande partie de notre équipe vient de la base. Ils et elles ont commencé dans le laboratoire et ont gravi les échelons jusqu'à devenir gestionnaires.

Nous faisons maintenant appel à eux pour aider les jeunes scientifiques à s'adapter au rythme de l'entreprise et à ce que nous attendons d'eux, et aussi à faire face à l'adversité. Vous savez, en sciences, intrinsèquement, on apprend de ses échecs. C'est souvent de là que viennent les innovations. Souvent, on apprend autant d'une expérience ratée que d'une expérience réussie. Mais lorsque vous êtes sur le terrain en train de travailler à cette expérience, c'est souvent difficile à voir ou on l'oublie parfois. Le mentorat et le simple fait de les aider à avoir confiance dans ce qu'ils et elles font changent les choses et nous permettent de continuer à adopter une approche scientifique sensée afin que nous puissions élargir notre gamme de produits et nos activités de R.-D., et de nouveaux éléments qui comportent toujours cet aspect de l'échec. Mais comme je l'ai dit, un échec s'accompagne toujours d'une croissance et des enseignements que nous en tirons.

[00:09:34]

Rob Henderson

Eh bien, parlons-en un peu, parce que c'est un concept intéressant. Vous savez, je suis un grand partisan de l'échec. Je ne sais pas si vous êtes au courant, c'est peut-être apocryphe, mais quand Thomas Edison a créé l'ampoule, il a échoué 2 000 fois avant de trouver le bon filament et la bonne formule pour obtenir l'ampoule. Quelqu'un lui a demandé « Ouahou, comment pouvez-vous vivre avec le fait d'avoir échoué 2 000 fois? » Il a répondu « Je n'ai pas échoué 2 000 fois, j'ai trouvé 2 000 façons de ne pas créer une ampoule. » Il a donc considéré l'échec comme une option à éliminer avant de passer à la suivante. Qu'en pensez-vous? Je tiens à insister un peu à ce sujet, car on a aussi à faire à un fossé générationnel sur le marché du travail tendu actuel. Bon nombre des candidats sont plus jeunes, ils et elles font partie de la génération Z ou ce sont les millénariaux les plus jeunes, et ils et elles ne sont pas tous familiers ou à l'aise avec l'échec. Et, comme vous l'avez dit avec éloquence, votre entreprise et la science sont fondées sur des essais et des erreurs. C'est une industrie basée sur l'échec. Vous avez mentionné votre programme de mentorat. Aussi, en ce qui concerne cet aspect des choses, comment fonctionne votre programme de mentorat pour les aider à se sentir plus à l'aise face à l'échec, afin qu'ils et elles puissent comprendre que cela fait partie de votre recette secrète, de votre recette du succès?

[00:11:06]

Ryan Saranchuk

Eh bien, tout le monde apporte ses propres expériences de vie passées, et dans ce contexte, différents niveaux d'adversité et différentes façons de gérer cette adversité. C'est donc certainement quelque chose qu'il faut améliorer, enfin pas vraiment améliorer, mais plutôt leur apprendre à acquérir ce sentiment que tout n'est pas définitif. Il y a des leçons à tirer de tout cela, pour se perfectionner et pousser plus loin leurs recherches et avoir confiance en ce qu'ils et elles font. Tôt ou tard, comme vous l'avez dit, cela nous apprend ce qu'il ne faut pas faire et cela nous dit quelque chose sur la façon de réussir en fin de compte et de continuer à appliquer une approche scientifique sensée, notamment en isolant des **variables** pour nous assurer que nous cherchons toujours la nature du problème ou la façon de le résoudre. La R.-D. tourne beaucoup autour de cela. Et le mentorat aide les jeunes scientifiques à se perfectionner, à s'améliorer et à comprendre cela, à continuer à rester fidèles à une démarche scientifique sensée. Ils et elles vont appliquer les compétences qu'ils et elles ont acquises à l'université à des problèmes réels, faire avancer leur carrière scientifique et se préparer à faire des découvertes dans l'avenir.

[00:12:28]

Rob Henderson

Cela semble être une excellente perspective. Avez-vous constaté que certains de ces concepts que vous et votre équipe avez adoptés ont amélioré votre taux de maintien en poste? Après tout, le marché du travail est difficile. Donc le recrutement est une chose, et c'est un grand défi. Mais, bien sûr, nous aimerions avoir à moins recruter parce que les bonnes personnes que nous avons déjà recrutées restent avec nous. Parlons donc du maintien en poste. Avez-vous constaté que cela était difficile ou est-ce que certaines des mesures que vous avez mises en place chez ABM ont vraiment renforcé ce taux?

[00:12:57]

Ryan Saranchuk

Bien sûr, le maintien en poste. Vous savez, le marché du travail tendu actuel est toujours un problème. Selon moi, les personnes avec qui nous avons le mieux réussi, avec qui nous avons le mieux fait notre travail, sont celles avec qui nous avons établi une relation un peu plus intime, un mentorat individuel, ce qui les a aidés à comprendre quelle voie suit l'entreprise. Tout n'a pas besoin d'être un succès, et ceux et celles avec lesquels nous avons réussi à travailler plus étroitement ont assimilé cela. Cela nous a certainement aidés à les maintenir en poste. Comme je l'ai dit, il faut faire en sorte qu'ils et elles deviennent des superviseurs et aident à développer notre entreprise autour de cette démarche scientifique sensée, les aider à devenir de bons scientifiques et à réussir.

[00:13:47]

Rob Henderson

D'ici 2029, il y aura quatre emplois pour chaque candidat dans la bioéconomie au Canada. C'est une excellente nouvelle pour ceux et celles qui cherchent à faire carrière dans l'industrie, c'est certain. Toutefois, une telle pénurie de talents pourrait être désastreuse pour les employeurs, surtout dans les petites et moyennes entreprises qui représentent 94 % de l'industrie. La plus récente étude d'information sur le marché du travail de BioTalent Canada analyse en profondeur les enjeux et formule des recommandations fondées sur des données probantes afin d'aider à assurer l'avenir de la bioéconomie. Vous pouvez télécharger votre exemplaire aujourd'hui à l'adresse <https://www.biotalent.ca/fr/national-labour-market-information-study/>

Rob Henderson

Avez-vous trouvé des mentors parmi les plus âgés? Avez-vous une recette ou est-il difficile de transformer un scientifique en enseignant? Ou est-ce que cela leur vient naturellement?

[00:14:39]

Ryan Saranchuk

Non, selon moi, comme tout dans la vie, vous devez toujours chercher à vous améliorer. Nous avons donc travaillé avec les gens dans ce domaine. Au fur et à mesure du développement d'une entreprise, pour bâtir votre équipe, vous devez faire certaines choses qui peuvent vous obliger à sortir de votre zone de confort dans l'intérêt de votre service ou de votre domaine d'expertise, puis développer votre domaine d'expertise autour de ces personnes parce qu'elles vont vous permettre de faire plus, puis prendre en charge certaines des choses que vous faites afin de les aider à se perfectionner parce que vous allez ensuite passer à l'étape suivante et ça devient simplement un cycle positif. Nous n'avons donc rien fait de précis. Comme je l'ai dit, nous avons récemment mis à profit le programme de la BDC pour acquérir certaines de ces idées, de ces concepts et de ces façons de faire, en réalisant certaines de ces choses et en gérant le rendement. Tout cela

s'appuie en quelque sorte sur lui-même pour mieux réussir. Et comme vous l'avez dit, cela aide au maintien en poste des employés dans un marché du travail difficile.

[00:15:52]

Rob Henderson

Je peux comprendre. J'aime cela. Comme tout bon mentorat, j'ai l'impression qu'une bonne relation entre tuteur et étudiant dépend beaucoup de la communication, n'est-ce pas. Travaillant dans cette industrie depuis plus d'une décennie, vous savez que les scientifiques sont malheureusement connus pour ne pas être les meilleurs communicateurs. Parlons donc un peu de recrutement. En ce qui concerne les personnes que vous recrutez, quelles sont les compétences générales et certaines des compétences essentielles que vous recherchez chez un tout nouvel employé d'ABM? Ou pas d'ailleurs? Cherchez-vous un équilibre entre les compétences techniques et les compétences essentielles? Ou est-ce que vous recherchez réellement quelques compétences précises?

[00:16:39]

Ryan Saranchuk

Oui, nous recherchons certainement certaines compétences. Une partie du processus d'entrevue consiste à essayer de les détecter. Ce ne sont pas toujours les choses les plus faciles à découvrir, surtout, comme vous l'avez dit, puisque bon nombre d'entre nous viennent d'un milieu scientifique. Nous ne disposons pas toujours de cette sensibilité des RH, nous devons en quelque sorte tâter le terrain. Aussi, vos références constituent souvent un aspect important, et il convient de leur poser les questions pertinentes pour découvrir comment se sont comportés les candidats par le passé. Vous pouvez ainsi évaluer certains aspects comme le travail d'équipe, parce qu'il est essentiel d'être capable de collaborer car c'est de là que viennent souvent les meilleures idées, les innovations, du fait d'avoir les avis de plusieurs personnes avec différentes expériences et différentes façons d'envisager les choses. Mais cela peut aussi entraîner des conflits. C'est pourquoi ce travail d'équipe et cette nature collaborative sont importants pour une entreprise en croissance. Par exemple, l'adaptabilité est essentielle car, comme nous en avons parlé plus tôt, pour cette croissance, vous avez besoin que les gens soient capables de changer et d'avoir cette mentalité selon laquelle le changement est une bonne chose. C'est rarement facile, mais ce changement est essentiellement la façon dont nous grandissons en tant qu'individus et c'est ce qui nourrit l'organisation. Aussi, la science est en constante évolution. De nouvelles techniques apparaissent. Il faut donc être capable de s'adapter, de réfléchir rapidement et de résoudre des problèmes, car vous ne voulez pas que les gens s'appuient sur des décisions prises ailleurs. Vous avez besoin qu'ils ou elles soient capables de réfléchir rapidement. De réfléchir aux causes d'un échec. Réfléchir à la façon de faire en sorte que cette expérience ou ce produit fonctionne et être en mesure de le faire par eux-mêmes est toujours la clé de l'expansion, parce qu'il y a une limite à ce qu'une personne peut faire. Mais lorsque vous avez une équipe qui travaille ensemble, cela aide à ce processus et à la croissance de tous et contribue à faire en sorte que les produits soient là où ils doivent être et de réfléchir, comme je l'ai dit, par eux-mêmes et de façon constructive à ce qui a pu mal tourner ou même de réfléchir aux raisons pour lesquelles ils ont réussi. Qu'avons-nous fait cette fois-ci pour que cela fonctionne?

[00:19:12]

Rob Henderson

Eh bien, c'est une combinaison unique, n'est-ce pas? Parce que lorsque vous avez quelqu'un qui travaille dans un laboratoire, il existe un mode opératoire normalisé, ou MON, des choses qu'ils et elles doivent faire. La sécurité de la conformité, des choses comme les **BPF**, les **BPL**, toutes ces choses que vous devez faire en pratique. Il y a donc

un élément de conformité, n'est-ce pas? Comme s'il y avait une certaine liste de vérification à suivre à chaque fois, mais en même temps, vous devez faire preuve de créativité et d'adaptabilité. Lorsque les choses tournent mal, vous devez être en mesure de vous reprendre en main et de vous adapter. Alors, appliquez-vous des méthodes spéciales lorsque vous recrutez, des questions ou des techniques d'entrevue spéciales que vous utilisez pour essayer de trouver ces compétences? Par exemple, comment savoir si quelqu'un est polyvalent ou capable de s'adapter au moment de l'entrevue. Avez-vous recours, comme vous l'avez mentionné, aux références? Examinez-vous les références pour voir s'ils ou elles ont fait preuve de créativité ou de pensée critique, quelque chose du genre? Comment avez-vous amélioré vos processus de recrutement pour vous concentrer sur les types de compétences qui, selon vous, sont vraiment essentielles à votre entreprise?

[00:20:17]

Ryan Saranchuk

Il y a certainement des questions clés à poser, notamment si vous discutez avec un ancien superviseur, vous pouvez par exemple lui demander de raconter une situation qu'il ou elle a eu à gérer et s'il ou elle a réussi à la résoudre. Ensuite, vous pouvez évaluer cet aspect d'adaptabilité dans une certaine mesure. Durant l'entrevue, vous allez agir différemment et poser différentes questions en fonction de leurs expériences antérieures et de la façon dont ils ou elles ont surmonté une situation difficile, ou encore en termes de travail d'équipe. Il y a toujours une explication ou un conflit qui est un peu une base. Mais cela touche l'aspect du travail d'équipe. Mais oui, l'adversité... vous pouvez demander aux gens de l'expliquer eux-mêmes, mais c'est quelque chose qu'il est difficile d'évaluer d'un point de vue interne. Il est donc bon d'avoir un point de vue externe à ce sujet, qui sera un peu plus étoffé.

[00:21:25]

Rob Henderson

Un peu comme une situation d'apprentissage indépendant?

[00:21:28]

Ryan Saranchuk

Oui, exactement. Vous n'examinez pas le problème vous-même. Vous l'examinez d'un autre point de vue et vous voyez comment quelqu'un d'autre a géré la situation. Cela vous donne souvent une meilleure idée de l'adversité.

[00:21:44]

Rob Henderson

Je vois. Maintenant, en ce qui concerne l'élément de recrutement, dans quelle mesure avez-vous englobé les programmes d'enseignement coopératif, les stages ou les occasions d'apprentissage intégrées au travail ou quelle en a été leur incidence sur votre stratégie en matière de gestion des ressources humaines?

[00:22:07]

Ryan Saranchuk

Eh bien, j'ai moi-même suivi un programme d'enseignement coopératif chez ABM. Après avoir obtenu mon diplôme, j'y suis revenu.

[00:22:17]

Rob Henderson

Vous avez donc commencé comme stagiaire chez ABM, vous avez quitté l'entreprise et vous êtes revenu et êtes devenu chef des opérations?

[00:22:21]

Ryan Saranchuk

C'est ça.

[00:22:22]

Rob Henderson

Eh bien, c'est toute une histoire pour un étudiant d'un programme d'enseignement coopératif. C'est incroyable. C'est formidable. Cela semble être une histoire fascinante. Quelles ont été les répercussions sur vous lorsque vous avez commencé à travailler pour ABM en tant qu'étudiant d'un programme d'enseignement coopératif?

[00:22:35]

Ryan Saranchuk

Eh bien, comme beaucoup d'étudiants universitaires, il me semble, vous avez du mal à trouver des emplois. Il y a des choses évidentes comme les chercheurs universitaires ou ce genre de choses. Mais selon moi, les emplois dans le secteur privé ne sont pas nécessairement bien annoncés, bien connus, même par les conseillers au secondaire, entre autres. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup d'information qui circule dans ce type d'environnement où se rendent les gens pour obtenir ce genre de conseils sur les emplois offerts. C'est donc l'une des raisons pour lesquelles j'ai participé à un programme d'enseignement coopératif, pour savoir ce qui se passait. Vous allez à l'université, vous vous dites, oh, je serai docteur ou quelque chose comme ça. Mais les deux ou trois premières années sont souvent un échec. Donc, que pouvez-vous faire d'autre? Alors oui, le programme d'enseignement coopératif est un peu essentiel pour savoir quels autres emplois existent. En outre, cela vous donne un ensemble de compétences qu'il est difficile d'acquérir si vous suivez des cours en laboratoire à l'université, en raison de leur nature, car même si ces cours sont censés être des expériences d'apprentissage, certaines compétences ne sont pas nécessairement pratiques à enseigner dans un contexte universitaire, telle la culture cellulaire. Cela nécessite beaucoup d'espace, **de hottes**, toutes sortes de choses qui occupent de l'espace et qu'il n'est souvent pas pratique de faire dans une grande classe universitaire. Aussi, le programme d'enseignement coopératif apporte beaucoup à cet égard et vous permet d'acquérir les compétences pratiques nécessaires pour réussir. En outre, comme je l'ai dit, cela permet de découvrir les autres occasions sur le marché du travail. J'ai donc participé à un programme d'enseignement coopératif, puis je suis revenu dans l'entreprise à la fin de mes études. En fait, j'ai travaillé dans différents services ici. Quand j'ai commencé, j'ai tout fait, depuis un peu de TI jusqu'au travail en laboratoire. J'ai travaillé au service d'expédition, au service à la clientèle. J'ai en quelque sorte passé en revue tout l'éventail des emplois.

[00:24:29]

Rob Henderson

Chef cuisinier et laveur de bouteilles.

[00:24:31]

Ryan Saranchuk

Oui, exactement. Un peu de tout. Cela m'a aidé à m'intégrer là où je suis maintenant et à acquérir les compétences et les connaissances dont j'avais besoin pour y arriver. Le mérite en revient en grande partie aux programmes d'enseignement coopératif et aux programmes de subvention, comme ceux de BioTalent et d'autres, pour soutenir cette

industrie qui recrute ces étudiants qui ne possèdent pas encore nécessairement les compétences nécessaires, mais seulement les connaissances. L'université est bénéfique pour enseigner le contexte. Mais en raison de la nature de ces emplois, comme je l'ai dit, ce sont souvent les compétences qui ne peuvent pas être enseignées d'une façon profitable à tous. Comme je l'ai dit, je recommande fortement de participer à un programme d'enseignement coopératif à quiconque sait ce qu'il ou elle veut faire ou pense savoir ce qu'il ou elle veut faire. Parce que cela vous donne un point de vue différent sur les choses. Vous pouvez essayer des choses. Cela vous permet essentiellement d'essayer un certain nombre d'emplois différents pendant de courtes périodes. Vous développez ainsi des compétences, et vous voyez ce que vous aimez et ce que vous n'aimez pas.

[00:25:42]

Rob Henderson

C'est important ce que vous dites, car vous le savez, 80 % des entreprises de la bioéconomie canadienne sont des PME. Nous plaisantions tout à l'heure sur le fait d'être chef cuisinier et laveur de bouteilles. Mais c'est vrai. Si vous répondez au téléphone, vous devenez soudainement le vendeur, le réceptionniste ou le spécialiste du marketing. Ou encore vous êtes comptable et vous vous retrouvez tout d'un coup cadre supérieur. Cela donne une excellente formation générale que vous ne pouvez tout simplement pas acquérir au collège ou à l'université, comme vous l'avez dit. Bien sûr, les collèges et les universités excellent dans l'enseignement de la théorie de la science, mais ont plus de mal à enseigner la pratique de la science. Cela est très difficile. Alors, Ryan, il nous reste peu de temps, que diriez-vous? Beaucoup d'entreprises de biotechnologie ne sont pas bien comprises. Leur promotion n'est pas bien faite. Nous ne racontons pas bien nos histoires et nous ne faisons pas vraiment la promotion de nos postes pour essayer d'attirer des candidats. Quel conseil donneriez-vous, alors que vous avez vous-même participé à un programme d'enseignement coopératif, que vous l'avez expérimenté et que vous continuez à l'expérimenter, à quelqu'un qui s'intéresse à la biotechnologie ou qui peut-être souhaite s'orienter dans ce secteur, à quelqu'un qui peut-être est déjà inscrit à un programme scientifique. Ce genre de chose. Que leur diriez-vous? Quels conseils leur donneriez-vous pour qu'ils ou elles commencent leur cheminement de carrière du bon pied?

[00:27:01]

Ryan Saranchuk

Eh bien, comme vous l'avez dit, je pense que beaucoup d'entreprises de biotechnologie ont de la difficulté à se faire connaître et à faire connaître ce qu'elles font, simplement parce que souvent, elles se consacrent à la recherche ou à la mise au point de portefeuilles de produits. Elles ne font pas souvent les manchettes, elles ne font pas la promotion des types d'emplois qu'elles offrent, en dehors des sites d'emplois. Mais oui, assurément, le fait de participer en tant qu'entreprise à des programmes d'enseignement coopératif, par exemple – les universités et les collèges partout au Canada proposent de tels programmes – peut vous aider à trouver des talents et aussi à vous faire connaître pour attirer de nouveaux scientifiques en herbe. Il faut aussi participer à des salons de l'emploi. Au cours des trois dernières années, en raison de la pandémie, les entreprises s'en sont écartées. Je pense que pour cela, les choses ont changé. Mais à mesure que tout se décroïssonne de nouveau petit à petit, ce serait selon moi une bonne chose pour

tout le monde d'y participer parce que cela vous permet de communiquer avec pas seulement une seule personne, mais avec un certain nombre de personnes qui s'arrêtent devant votre stand ou l'inverse, selon la configuration du site. Vous pouvez ainsi discuter avec plusieurs personnes en même temps, présenter ce que fait votre entreprise, le genre d'emplois que vous proposez, les occasions qu'il y a. Les passants et les nouveaux diplômés peuvent ainsi s'intéresser à votre entreprise et mieux la connaître. Parce que, souvent, nous nous efforçons tellement d'essayer d'attirer des investisseurs ou de vendre des produits, que cet aspect qui consiste à faire connaître notre nom auprès du bassin de talents, devient seulement un produit dérivé négligé.

[00:28:53]

Rob Henderson

Dans un marché du travail tendu tel que celui auquel nous faisons face actuellement, il sera d'autant plus essentiel pour les employeurs de faire cela. Ryan, merci beaucoup de vous être joint à nous aujourd'hui. C'était Ryan Saranchuk, directeur des opérations chez Applied Biological Materials. Je vous souhaite tout le succès possible et j'espère qu'ABM continuera de profiter du type de croissance qu'elle a connue au cours de la dernière année. Nous avons hâte de vous entendre de nouveau très bientôt. Merci encore d'avoir participé aujourd'hui.

[00:29:23]

Ryan Saranchuk

Bien, parfait. Merci, Rob. C'était un plaisir.

[00:29:29]

Rob Henderson

Merci beaucoup de vous être joints à nous pour ce dernier balado, BioTalent Canada présente : The Science of Talent. Je m'appelle Rob Henderson. Je suis le président-directeur général de BioTalent Canada, l'hôte de cette série. À la prochaine fois.