

Rob Henderson ([00:09](#)):

Bonjour et bienvenue au 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. Aujourd'hui, nous accueillons Amir Akbari. Nous avons le plaisir d'accueillir le président-directeur général d'Anessa Corporation. Amir, je suis ravi, j'ai hâte d'entrer dans le vif du sujet avec vous et d'aborder le sujet de la diversité et de l'inclusion, surtout dans le Canada atlantique, parce que c'est de là que vient Anessa. Alors, parlez-nous un peu d'Anessa. D'après ce que j'ai compris, il s'agit de logiciels de digestion anaérobie, c'est bien ça?

Amir Akbari ([00:45](#)):

C'est exact. Tout d'abord, merci de m'avoir invité, Rob. Anessa est une entreprise de logiciels. Nous sommes spécialisés dans les projets de biogaz, y compris la digestion anaérobie. Nos technologies servent aux premières étapes de l'évaluation de la faisabilité de l'élaboration du projet. Nous travaillons avec les initiateurs du projet, avec les investisseurs, avec les sociétés d'énergie, qui évaluent les possibilités dans le cadre de leurs projets, et nous travaillons également avec les exploitants une fois qu'ils sont en exploitation, afin de déterminer comment ils peuvent utiliser les données et la numérisation de leur exploitation pour améliorer l'exploitation saine des projets de digesteur.

Rob Henderson ([01:26](#)):

Fantastique. Vous êtes aussi l'un des fondateurs de cette entreprise, n'est-ce pas?

Amir Akbari ([01:30](#)):

C'est ça. Quatre cofondateurs. Nous sommes maintenant près de 20 personnes.

Rob Henderson ([01:33](#)):

Wow! 20 personnes. C'est vraiment génial. Vous avez donc participé à la création de cette entreprise à partir de rien. Votre siège social est au Nouveau-Brunswick, n'est-ce pas?

Amir Akbari ([01:42](#)):

C'est ça. Nous avons commencé dans mon sous-sol, dans mon sous-sol inachevé, devrais-je dire. (rires) Il faisait très froid en hiver. Nous avons maintenant nos bureaux ici avec 20 personnes à Fredericton et deux en Ontario.

Rob Henderson ([01:55](#)):

Avec votre succès, j'espère que vous avez pu finir votre sous-sol.

Amir Akbari ([01:58](#)):

Oh oui, oui. Cela faisait partie de l'entente.

Rob Henderson ([02:03](#)):

Cela faisait partie de l'entente. C'est une prime à la signature. C'est exactement ça. (rires) C'est formidable. Donc, j'aimerais parler de cela parce que c'est vraiment intéressant, par rapport à votre entreprise à marché spécialisé. Il y a tellement de choses intéressantes à propos de votre entreprise. Tout d'abord, c'est là que les TI, la biotechnologie et la bioénergie se croisent. J'aimerais donc en savoir un peu plus sur les compétences et les talents que vous recherchez. Ensuite, beaucoup de personnes ne

réalisent pas que la bioénergie et les bioraffineries représentent une énorme préoccupation au Nouveau-Brunswick en particulier, n'est-ce pas? ... Alors parlez-nous un peu de l'écosystème dans lequel vous vous êtes retrouvé, un peu de vos antécédents, et dites-nous pourquoi vous avez décidé de créer cette entreprise vraiment intéressante.

Amir Akbari ([02:44](#)):

Bien sûr. Je suis ingénieur en mécanique. J'ai une formation d'ingénieur en mécanique. Je suis arrivé au Canada en 2011 et j'ai terminé ma maîtrise ici, à l'Université du Nouveau-Brunswick. Vers la fin de mes études, avant de venir au Canada, j'avais travaillé dans le secteur de l'énergie et de la fabrication de turbines, avec la société Siemens au Moyen-Orient. L'un de mes anciens collègues m'a contacté pour me poser des questions sur ce projet de valorisation énergétique des déchets qu'ils étudiaient pour trouver la bonne technologie et m'a demandé de l'aider. Je ne savais rien des déchets énergétiques à l'époque. L'un de mes cofondateurs, qui est maintenant notre chef des technologies, faisait un doctorat en projets de valorisation énergétique des déchets ici à l'Université du Nouveau-Brunswick. Il travaillait à la simulation de ces processus et je lui ai demandé de me parler du projet et de ce que cela impliquait.

([03:40](#)):

Pendant le projet, nous avons travaillé avec d'autres experts du domaine et nous avons compris qu'il n'existait pas de solution logicielle pour cela. Toute ma vie, en tant qu'étudiant en génie et lorsque je travaillais dans ce secteur, j'ai utilisé beaucoup de logiciels. Qu'il s'agisse de la simulation, de la CAO/PAO ou de tout autre calcul, il y avait un logiciel, mais il n'existait rien sur le marché pour la valorisation énergétique des déchets. C'était l'idée initiale. Nous avons commencé par en parler beaucoup dans ce sous-sol inachevé. Et l'entreprise a été lancée sur cette idée. Ensuite, nous nous sommes concentrés sur le biogaz de digestion anaérobie simplement en raison de la maturité du marché, de la maturité de la technologie dans le monde. Depuis, nous l'avons développé. Pour revenir à ce que vous avez dit au sujet de l'écosystème, je me souviens que lorsque nous avons commencé à parler du biogaz au Nouveau-Brunswick, il y avait une poignée de personnes qui connaissaient le biogaz parce qu'il y a des possibilités ici même au Nouveau-Brunswick, dans le Canada atlantique, mais peu de gens en avaient entendu parler. L'avantage du biogaz, c'est, oui, l'énergie renouvelable qui en découle, mais ce qui me passionne, c'est l'utilisation des déchets pour produire cette énergie renouvelable, qui est le gros avantage du biogaz par rapport à d'autres sources d'énergie renouvelable. C'est là que notre histoire a commencé.

Rob Henderson ([05:12](#)):

C'est fantastique. Vous êtes donc un nouvel arrivant au Canada, Amir?

Amir Akbari ([05:18](#)):

Oui. Je suis arrivé il y a 10 ans. Maintenant, je ne me considère plus comme un nouvel arrivant.

Rob Henderson ([05:24](#)):

Vous avez raison. Et d'où venez-vous à l'origine?

Amir Akbari ([05:28](#)):

D'Iran.

Rob Henderson ([05:30](#)):

Oh, d'Iran. Très bien. Parlez-moi donc de cette expérience en tant que nouvel arrivant au Canada et en tant qu'entrepreneur vivant au Canada atlantique... Lorsque vous êtes arrivé au Canada, êtes-vous venu au Nouveau-Brunswick?

Amir Akbari ([05:41](#)):

Oui. Pour tout dire, je ne savais rien du Nouveau-Brunswick lorsque je suis arrivé au Canada. Ma femme, ma petite amie à l'époque, venait faire son doctorat ici, à l'Université du Nouveau-Brunswick. Je me suis donc retrouvé au Nouveau-Brunswick en suivant ma blonde. C'était mon histoire. (rires)

Rob Henderson ([06:04](#)):

Bien vu, Amir, bien vu.

Amir Akbari ([06:07](#)):

Exactement. Mais ce que je dis toujours à beaucoup d'amis, à propos du fait que si je suis finalement resté au Nouveau-Brunswick – j'ai une famille nombreuse et nous parlons de diversité et d'appartenance dans différentes régions du Canada. Mais je n'avais pas d'amis ni de famille à l'époque au Nouveau-Brunswick. Ce sont les gens ici qui nous ont incités à rester. Il y a quelques années seulement, avant le démarrage de l'entreprise, elle a obtenu son diplôme et moi aussi. Nous cherchions donc un emploi et nous voulions déménager ailleurs au Canada. Nous avons donc voyagé un peu en nous disant que nous allions voir par nous-mêmes. Après ce voyage, nous nous sommes dit, non, le Nouveau-Brunswick est maintenant chez nous. Nous avons donc lancé l'entreprise, elle travaille ici au Nouveau-Brunswick, nous sommes plus heureux et le Nouveau-Brunswick est notre chez-nous.

Rob Henderson ([06:58](#)):

Quelle jolie histoire sur votre province. J'espère que Tourisme Nouveau-Brunswick écoute ceci, parce qu'ils devraient vraiment en parler sur les ondes (rires) après cela. Dites-moi, Amir, en quoi cette expérience d'être un nouvel arrivant, d'être ici depuis 10 ans, d'aimer le Nouveau-Brunswick et d'être un Néo-Brunswickois par choix, en quoi cela vous a-t-il aidé? Qu'avez-vous considéré lorsque vous avez voulu faire croître l'entreprise? Qui vouliez-vous attirer dans l'entreprise? Je sais qu'en tant qu'entrepreneur, évidemment, les compétences seront primordiales, les compétences seront absolument importantes, mais en quoi votre point de vue en tant que nouvel arrivant a-t-il influencé la croissance que vous vouliez avoir?

Amir Akbari ([07:32](#)):

Bien sûr. Eh bien, nous avons eu de la chance. L'un de nos cofondateurs – nous sommes donc une entreprise de logiciels – et l'un de nos cofondateurs est professeur en sciences informatiques ici à l'Université du Nouveau-Brunswick. Grâce à lui et à ses réseaux, nous avons donc accès à un grand bassin de talents qui sortaient de l'université. Mais l'écosystème ici au Nouveau-Brunswick et dans l'ensemble du Canada atlantique, c'est un très petit groupe et les gens y ont accès. J'ai été surpris, au début, nous avons quelques mentors par l'entremise de BioNB et de groupes qui nous ont aidés à nous lancer, et un seul appel téléphonique suffit à joindre des gens d'affaires très prospères qui peuvent facilement partager leur expérience, donner de leur temps, et c'est une qualité des gens dans l'écosystème ici. Nous avons aussi des défis à relever. Nous avons essayé de recruter les talents du secteur du biogaz, qui est très limité ici au Canada atlantique. Encore une fois, nous avons eu de la chance. Je dirais que nous avons eu de la chance, nous avons pu recruter des diplômés de l'Université Dalhousie, de l'Université du Nouveau-Brunswick ou d'autres établissements. Mais c'est tout de même

un grand défi pour nous, de trouver des gens du marché, de l'industrie qui ont de l'expérience. C'est l'un de nos défis. Comme vous l'avez dit, nous sommes à la croisée de l'informatique et du biogaz et il est très difficile de réunir ces deux ensembles de compétences sous un même toit.

Rob Henderson ([09:16](#)):

Comment avez-vous intégré les principes de diversité et d'inclusion dans votre recrutement? Parce que, évidemment, si vous recherchez des compétences, et je comprends que c'est primordial, c'est certainement important pour une entreprise en démarrage comme la vôtre, alors comment vous y êtes-vous pris pour vous assurer que l'entreprise attirait et retenait une base de talents aussi diversifiée que possible?

Amir Akbari ([09:42](#)):

Oui. Eh bien, je faisais au début partie de l'un de ces groupes qui se considèrent comme une minorité défavorisée. J'ai donc vécu cela. Aussi, dès le départ, nous savions ce que c'était de vivre cela, et il était important pour nous d'être un exemple vivant. Il s'agit donc d'avoir cette mentalité au sein de l'organisation auprès de notre équipe de direction, de nos intervenants, pour qu'ils comprennent et valorisent la même démarche. J'ai vu beaucoup de rapports, j'ai vu beaucoup de recherches expliquer en quoi la diversité peut améliorer la productivité, ce qui est formidable, mais est-ce que cela se produit? S'agit-il simplement d'un rapport ou de paramètres que vous évaluez ou est-ce que vous prenez réellement des décisions en fonction de cela? Être un exemple vivant, c'était essentiel pour nous. À l'heure actuelle, dans notre équipe, des représentants de huit pays de différentes parties du monde travaillent avec nous et font partie de notre entreprise. C'est un grand succès et je souhaite que cela continue. Nous faisons toujours la promotion des femmes en génie. Nous faisons toujours la promotion des femmes en affaires. Il est donc très important pour nous d'attirer des talents et surtout de les retenir.

Rob Henderson ([11:12](#)):

Oui. Vous avez mentionné que la diversité et l'inclusion augmentent la productivité ou qu'il y a eu de nombreuses études à ce sujet. L'avez-vous mesuré par vous-même dans votre entreprise ou l'avez-vous simplement ressenti... Beaucoup disent « depuis que nous avons fait ce changement, depuis que nous avons vraiment adopté les principes de la diversité, il semble y avoir dans l'entreprise un dynamisme qui n'existait pas auparavant ». Parlez-nous donc de cela. Avez-vous mesuré ou quantifié cela, ou est-ce simplement une impression?

Amir Akbari ([11:39](#)):

Nous ne l'avons pas adoptée, c'était en place dès le début. C'était notre approche. Nous ne l'évaluons pas. En fait, nous devrions le faire. L'un de nos investisseurs nous a demandé de mesurer certains de ces paramètres. Mais je reviens aux mêmes principes que j'ai énoncés, c'est-à-dire être un exemple vivant. Si nous créons ou offrons l'occasion à toutes les personnes de milieux différents, d'origines différentes, d'âges différents, de faire partie du parcours, pour moi, c'est une réussite. Et nous constatons également ce succès. Nous travaillons avec les marchés internationaux, nous offrons notre solution sur le marché international. Être capable de comprendre la culture de nos clients, être même capable de communiquer dans la même langue qu'eux, c'est la clé de notre succès et de notre croissance, et nous avons l'avantage d'avoir des personnes de différents horizons dans l'entreprise.

Rob Henderson ([12:39](#)):

Les candidats d'aujourd'hui interrogent autant les employeurs que les employeurs les interrogent. Pour attirer les talents, les entreprises en bioéconomie doivent s'assurer que leurs offres de RH sont à jour et convaincantes. Un système de rémunération solide peut contribuer à démarquer une organisation. Le Guide national sur la rémunération de BioTalent Canada est indispensable dans la trousse d'outils des RH de tout employeur en bioéconomie. Il donne un aperçu des salaires et des avantages sociaux de 34 fonctions d'emploi populaires au sein de l'industrie et permet de s'assurer que vos offres respectent ou dépassent les normes de l'industrie. Ne passez pas à côté des meilleurs talents pour des raisons entièrement sous votre contrôle. Obtenez votre exemplaire dès aujourd'hui à l'adresse [biotalent.ca/compensationsuide](http://biotalent.ca/compensationsuide).

(13:25):

Vous dites maintenant quelque chose qui semble si évident. Si vous avez une main-d'œuvre diversifiée et que vous commercialisez vos produits à l'échelle internationale, il est tout simplement logique que vous serez mieux outillés pour vendre sur ces autres marchés nationaux si vous avez une main-d'œuvre diversifiée, c'est ça? Cela semble tout simplement intuitif. Vous avez parlé de vos investisseurs, Amir. Le marché change au Canada, selon l'étape où vous en êtes, si vous êtes à l'étape du démarrage, entre amis et membres de votre famille ou si vous vous lancez dans l'investissement en capital de risque. Selon vous, parmi les investisseurs, est-ce que la diversité et l'inclusion sont une priorité ou est-ce qu'ils en tiennent à peine compte?

Amir Akbari (14:17):

Oui, bien sûr. Il y a quatre ou cinq ans, lorsque nous cherchions des investissements, on en parlait, mais rien de concret ne se produisait. Mais maintenant, les gens ou les investisseurs en tiennent compte parce que, encore une fois, l'EDI n'est pas un chiffre qui reste sur les tablettes. L'EDI est le moteur de la croissance de l'entreprise. Ils savent que les entreprises qui appliquent le mieux les principes d'EDI en pratique ou dans leurs politiques peuvent attirer plus de gens, avec de meilleures compétences, et leurs employés et leurs clients sont heureux au bout du compte. C'est donc la meilleure combinaison pour les investisseurs envisagés pour les entreprises.

Rob Henderson (14:59):

Eh bien, c'est formidable à entendre. Il doit y avoir plus d'histoires à ce sujet, au sujet de l'EDI et, en particulier, comme nous l'avons déjà mentionné, la productivité au sein de l'entreprise vient de l'intérieur, et c'est très bien, et c'est très bien aussi du point de vue culturel de l'entreprise. Mais ce serait vraiment bien de savoir combien d'investisseurs considèrent l'IDE comme une priorité pour leur investissement. Cela semble faire défaut. Croyez-vous que c'est nouveau sur le marché en ce moment, Amir? Ou est-ce simplement caché, en quelque sorte?

Amir Akbari (15:29):

Je dirais que c'est nouveau. Imposer cela, c'est nouveau, mais les gens en parlaient depuis longtemps. Mais le fait de demander « quelle est votre politique concernant l'IDE? Comment allez-vous attirer ces groupes diversifiés pour nous? », c'est nouveau. La composition de votre équipe est de plus en plus commentée parmi la communauté des investisseurs et dans les conversations sur les placements. Avant, la plupart du temps, les conversations portaient davantage sur le type d'affaires, le marché. Tout cela a toujours lieu. Mais, bien sûr, il faut ajouter un autre niveau, à savoir comment allez-vous attirer plus de gens, comment allez-vous attirer plus d'ensembles de compétences plus diversifiés et avec différents antécédents.

Rob Henderson ([16:05](#)):

Selon vous, je sais que vous n'avez pas de sujet de comparaison au Canada, ayant toujours été un Néo-Brunswickois depuis votre arrivée au Canada, mais selon vous, comment fonctionnent la diversité et l'inclusion dans le Canada atlantique? Est-ce différent du reste du Canada? Avez-vous discuté avec certains de vos pairs et concurrents ayant une autre expérience et quelles sont les caractéristiques uniques de la région qui font qu'il est avantageux ou difficile de promouvoir la diversité et l'inclusion dans vos rangs?

Amir Akbari ([16:40](#)):

Je dirais que c'est différent, en grande partie en raison de la population du Nouveau-Brunswick ou du Canada atlantique. Nous sommes un petit groupe, une petite population comparativement aux autres régions du Canada. Et conséquemment, nous avons moins d'immigrants, moins de diversité parmi ces groupes qui choisissent de vivre ici dans le Canada atlantique. Mais comme je l'ai dit, j'adore les gens ici. Ils sont accueillants et ouverts, aux nouveaux arrivants, aux nouveaux venus de différents horizons. Les gens d'ici sont moins exposés aux différentes cultures. C'était ma première réaction lorsque j'ai atterri ici, au Nouveau-Brunswick, par rapport à la diversité des horizons. Nous n'avons pas à proprement parler de quartier chinois, coréen ou persan comme dans d'autres grandes municipalités du pays. C'est un grand défi pour nous. Ce sentiment d'appartenance est un défi. Chaque fois que je voyage pour un salon professionnel ou autre, j'essaie de rapporter des souvenirs, des biscuits, quelque chose des différentes régions pour montrer à notre équipe qu'au moins il y a quelque chose ici. Mais ça change. Je me souviens que lorsque je suis arrivé à l'Université du Nouveau-Brunswick en 2010 ou en 2011, tous les diplômés prévoyaient de quitter la province. Ils n'avaient pas l'intention de rester. Mais cela a changé maintenant. Cela change donc la dynamique et je pense que les gens apprécient les valeurs que nous avons ici au Canada atlantique.

Rob Henderson ([18:19](#)):

Vous avez dit que lorsque vous êtes en déplacement pour l'entreprise, vous rapportez quelque chose pour votre équipe, c'est culturellement pertinent, je suppose. Bien sûr. Y a-t-il d'autres choses que vous pouvez transmettre du point de vue du leadership à d'autres petites et moyennes entreprises qui essaient de diversifier leurs activités ou d'être plus inclusives. Par exemple, au Canada atlantique, comme vous l'avez mentionné, je suppose, le défi est la rétention, n'est-ce pas? Tant de gens immigrer ici, mais contrairement à vous, ils et elles choisissent d'aller dans des centres urbains plus densément peuplés du Canada parce qu'il y a une plus grande communauté culturelle et tout le reste. Outre ce que vous venez de dire, que faites-vous pour vous assurer que votre personnel reste avec vous, non seulement avec Anessa, mais aussi au Nouveau-Brunswick?

Amir Akbari ([19:07](#)):

Oui. C'est une bonne question. Je pense qu'il est possible de faire beaucoup de choses... Premièrement, deux choses me passionnent personnellement. Tout d'abord, c'est de vivre par l'exemple. Vous pouvez montrer, vous pouvez parler, mais vous devez incarner votre niveau professionnel et personnel d'engagement avec le groupe. Donc, si, en raison de mes antécédents en Iran et en Perse, je fréquente seulement des groupes persans, je n'incarne pas cet exemple. Cela se reflétera également dans ma vie professionnelle. L'autre chose, c'est l'apprentissage continu. La façon dont nous pouvons apprendre à comprendre différents points de vue, à avoir de meilleures compétences en communication? C'est un aspect important qui me passionne personnellement et j'essaie de le promouvoir auprès de mes collègues ou de mes pairs. Ma femme et moi adorons voyager. Chaque fois que nous en avons

l'occasion, nous partons dans une autre partie du monde, et c'est révélateur, on se dit « d'accord, je ne suis pas le centre du monde. Il y a d'autres personnes qui ont un autre mode de vie, un style différent, c'est leur vie » et cela nous ouvre les yeux, c'est instructif. Je ne parle pas de s'asseoir dans une salle de classe et de suivre une formation. Il s'agit davantage d'une expérience de vie, d'une éducation, d'un apprentissage et d'une exposition à ces différentes cultures.

Rob Henderson ([20:32](#)):

Comme tout le monde, nous commençons à reprendre nos habitudes de travail, nous essayons de ramener les gens au bureau, au laboratoire ou à la raffinerie, peu importe. Au cours des deux dernières années et demie, avez-vous constaté... votre entreprise a démarré en 2015, c'est ça?

Amir Akbari ([20:52](#)):

Elle a été établie en 2015, mais l'exploitation a commencé en 2017.

Rob Henderson ([20:55](#)):

2017. Vous avez donc fonctionné environ la moitié du temps avant la COVID et la moitié du temps après ou pendant la COVID. Avez-vous constaté que, dans l'environnement de travail hybride dans lequel nous nous trouvons maintenant ou que nous essayons de quitter en ramenant les gens au bureau, il a été plus difficile de promouvoir l'inclusion et la diversité? A-t-il été plus difficile de trouver ou d'entendre cette diversité par un appel Zoom, par exemple, plutôt qu'autour de la fontaine d'eau ou dans le coin-repas?

Amir Akbari ([21:24](#)):

Oui, absolument. C'est plus difficile. Ce n'est pas aussi facile, efficace ou personnel d'établir des liens avec vos collègues, vos pairs et d'autres au moyen de Zoom ou de plateformes. Je pensais que le travail à distance ne fonctionnerait pas. C'était mon opinion personnelle. La COVID a changé cela. Nous avons bien travaillé pendant deux ans dans le contexte de la COVID. Nous appliquons maintenant un système hybride. Dès que nous avons commencé à voir les changements, nous avons mis en œuvre le système trois jours au bureau, deux jours à l'extérieur ou au choix. C'est ce que j'aime. Je passe la majeure partie de mon temps au bureau à essayer d'établir des liens avec les gens, d'en apprendre davantage sur leur vie personnelle et de comprendre d'où ils et elles viennent. Mais cela a ajouté un autre niveau de difficulté en ce qui concerne, non pas l'IDE en soi, mais la rétention des talents. Ici, au Canada atlantique, beaucoup d'entreprises essaient de recruter des candidats et candidates du Nouveau-Brunswick ou du Canada atlantique. Si les gens peuvent rester ici, ils n'ont pas besoin d'aller travailler à San Francisco pour une entreprise de San Francisco. C'est donc le plus grand défi. Maintenant, après la COVID, en tant que petite entreprise, nous essayons d'attirer plus de talents et de les fidéliser. C'est l'un des défis que nous constatons après la pandémie.

Rob Henderson ([22:41](#)):

J'imagine que nous avons tout vu, mais le marché du travail est plutôt tendu et même si le travail à distance a été excellent pour les travailleurs, cela a entraîné de nouveaux défis pour les entreprises. Comme vous l'avez mentionné, des entreprises américaines et des dollars américains attirent les candidats. Comme vous l'avez mentionné au début, votre entreprise a un aspect écologique, un aspect de développement durable, puisque vous prenez également les déchets de gaz pour les recycler et les réutiliser. En ce qui concerne la valeur écologique de votre entreprise, pensez-vous que cela a été un



atout dans le cadre de vos efforts de recrutement ou pour attirer le genre de talents diversifiés que vous recherchez pour votre entreprise?

Amir Akbari ([23:22](#)):

C'est certainement un aspect important du travail de notre équipe. La moyenne d'âge de mon équipe est de 34 ou 35 ans. Nous avons donc réussi à attirer les jeunes générations qui se soucient de ce qu'ils font. À mon âge, nous nous demandions comment gagner de l'argent lorsque nous serions en âge de travailler, mais les jeunes générations recherchent une expérience de travail enrichissante. L'argent en fait partie. Gagner leur vie en fait partie. Mais l'héritage qu'ils vont laisser après ce travail est important. Le fait d'être en mesure d'aider des entreprises multimillionnaires du Nouveau-Brunswick avec nos solutions a été un très grand moteur pour notre équipe et a amené de nouveaux membres à l'équipe.

Rob Henderson ([24:14](#)):

Je ne sais pas pourquoi, il semble logique qu'une entreprise qui a une valeur de développement durable ou d'écologisation de l'économie soit aussi diversifiée et inclusive. Je suppose que c'est à cause du sentiment d'ouverture d'esprit ou d'avant-garde. Nous aimons penser que la diversité et l'inclusion sont en quelque sorte une valeur canadienne dans une société en évolution. En tant que dirigeant, en tant que PDG et en tant qu'entrepreneur, vous devez jongler avec beaucoup de choses, n'est-ce pas? Vous avez parlé de vos investisseurs, je sais donc que vous avez des investisseurs. Vous devez augmenter la valeur pour les actionnaires. Vous faites partie de l'écosystème établi dans le Canada atlantique et vous y participez. Vous essayez aussi de vivre vos valeurs d'entreprise, qui sont, comme vous l'avez mentionné, le développement durable, la diversité et l'IDE, n'est-ce pas? Quel genre de conseils donneriez-vous à un PDG, qu'il ou elle soit nouvellement arrivé au Canada ou non, qui essaie de diversifier sa main-d'œuvre, d'intégrer cela dans les valeurs de l'entreprise et de vivre cette expérience? Avez-vous des conseils à donner à quelqu'un qui dirige une petite entreprise et qui veut vraiment diversifier ses effectifs pour être beaucoup plus inclusif?

Amir Akbari ([25:33](#)):

Oui, beaucoup. Une chose que j'aimerais souligner, c'est qu'il suffit d'examiner ce que cela signifie et d'y croire. Encore une fois, on peut se perdre dans les mauvaises herbes lorsqu'on essaie de mesurer les paramètres à cet égard, mais la façon dont on peut mettre une politique en place avec pragmatisme, une politique dont vous pouvez tirer parti, est un facteur important pour tout le monde. Je pense que les gens, les dirigeants ou les nouveaux arrivants doivent examiner la question sous cet angle. Oui, avoir des paramètres, avoir une politique sur les tablettes, c'est bien. Ce sont les exigences. Mais la façon dont vous les mettez en œuvre, en pratique, voilà qui est difficile. Ce n'est pas facile. Nous avons eu la chance d'avoir en place une équipe très ouverte d'esprit, des actionnaires très ouverts d'esprit qui valorisent ces paramètres. En même temps, nous ne devrions pas nous perdre dans ces études. Je ne les dévalorise pas, que ce soit clair. Ce que je dis, c'est qu'il faut être plus pragmatique avec ces politiques.

Rob Henderson ([26:45](#)):

Vous-même, en tant que dirigeant, comment restez-vous concentré sur cela? Sur la diversité et la promotion de la diversité et de l'inclusion afin de stimuler les occasions d'affaires. Il y a évidemment beaucoup d'intervenants qui se disputent votre temps. Vous avez beaucoup de choses à penser, différents aspects, les investisseurs, etc. Comment restez-vous concentré?

Amir Akbari ([27:07](#)):



Pour ce qui est de l'EDI, je considère qu'il s'agit d'un avantage concurrentiel de notre entreprise, qui apporte une grande variété de points de vue à la table. Lorsque vous avez différents points de vue au cours du processus décisionnel, vous pouvez selon moi apporter de la valeur et constater les résultats. Comme je l'ai mentionné, l'un des aspects les plus importants pour nous, c'est la façon dont nous pouvons mettre cela davantage en pratique, sur le marché international avec lequel nous travaillons. Par exemple, j'avais un client en Allemagne et une personne de l'entreprise est allemande. Donc, avant d'aller à cette réunion, avant d'interagir avec le client, avec le partenaire, je discute avec cette personne, afin de comprendre un peu cette culture et, au besoin, je l'amène à la table afin de prouver que oui, nous sommes dans ce marché comme dans d'autres régions. Mon objectif est donc d'obtenir des résultats en fonction de ces paramètres. Il s'agit de la façon d'apporter de la valeur à nos clients, d'apporter de la valeur à nos actionnaires en fonction de ces paramètres. C'est la clé pour moi.

Rob Henderson ([28:29](#)):

Amir Akbari, président-directeur général d'Anessa, merci de vous être joint à nous aujourd'hui. C'était absolument formidable. Cela a été très intéressant d'entendre votre point de vue non pas comme un nouvel arrivant, mais puis-je dire comme un ancien nouvel arrivant? Cela vous convient?

Amir Akbari ([28:42](#)):

<rires> Oui. Je suis encore un nouvel arrivant de 10 ans, alors voilà.

Rob Henderson ([28:45](#)):

Exactement. C'est exact. Et vous êtes aussi une publicité touristique vivante pour le Nouveau-Brunswick, sur la façon d'établir et de faire croître une entreprise passionnante dotée d'un volet de développement durable au sein du sous-secteur du biogaz et de la bioénergie du Canada. Merci beaucoup de vous être joint à moi aujourd'hui. Je vous en suis reconnaissant.

Amir Akbari ([29:06](#)):

Merci Rob de m'avoir invité. J'ai vraiment apprécié ce temps et cette conversation.

Rob Henderson ([29:14](#)):

Rejoignez-vous à nous la prochaine fois pour un autre épisode de la série de balados BioTalent Canada présente : The Science of Talent. Merci beaucoup de vous être joints à nous aujourd'hui. Je m'appelle Rob Henderson, président-directeur général de BioTalent Canada. À la prochaine fois.