

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Rob Henderson ([00:11](#)):

Bienvenue au dernier épisode de la science du Talent. Il s'agit du balado de BioTalent Canada, qui porte sur tout ce qui concerne les compétences et le talent dans la bioéconomie du Canada. Je suis votre hôte, Rob Henderson. Je suis le président et chef de la direction de BioTalent Canada, et Wendy Hurlburt se joint à moi aujourd'hui, elle est la présidente et chef de la direction de BC Life Science. La Colombie-Britannique joue un rôle de chef de file essentiel dans l'écosystème dynamique des sciences de la vie de la Colombie-Britannique afin d'appuyer le secteur. Elle utilise une approche collaborative pour cultiver les relations entre les entreprises locales, petites et moyennes, ainsi qu'avec les partenaires mondiaux, les établissements d'enseignement, et bien sûr le gouvernement toujours présent. Sur cette base, Wendy fait également du secteur un porte-parole hautement reconnu sur les principaux marchés mondiaux. Elle est bien informée en tant que promotrice et défenseure du secteur et aide à attirer de nouvelles occasions d'affaires et d'investissement pour la province. Avant de se joindre à Life Sciences BC, Wendy a occupé de nombreux postes de direction avec des entreprises comme Johnson et Johnson dans le domaine de la planification stratégique et commerciale, des partenariats financiers et du développement des affaires. De plus, avant de travailler pour J et J, elle a occupé le poste de dirigeante principale des finances pour la Fondation des maladies du cœur de l'Ontario et Lexmark International. Bienvenue, Wendy. Merci de vous joindre à moi aujourd'hui.

Wendy Hurlburt ([01:22](#)):

Merci, Rob.

Rob Henderson ([01:23](#)):

Alors, commençons un peu. Racontez-nous un peu pour que nous puissions nous vanter de votre coin du monde. Wendy, parlez-nous un peu de ce que c'est la résurgence, je ne dirais pas la résurgence, mais le dynamisme continu du secteur en Colombie-Britannique. Nous entendons beaucoup, beaucoup de belles histoires de réussite qui sont ressorties tant du côté des petites entreprises que du côté des IPO. Alors, dites-nous un peu ce qui rend le secteur de la Colombie-Britannique si unique dans le paysage canadien de la biotechnologie?

Wendy Hurlburt ([01:53](#)):

Merci, Rob. Je pense qu'il y a deux ou trois choses qui sont au cœur du secteur des sciences de la vie en général au Canada, mais je pense que la Colombie-Britannique a des domaines d'expertise particuliers dans ce domaine. Et comme vous le savez, le secteur des sciences de la vie, l'origine principale de ce secteur est vraiment la science de classe mondiale. En Colombie-Britannique, nous avons la chance d'avoir des établissements universitaires et de recherche de renommée mondiale qui, depuis plusieurs années, ont réussi à attirer, à retenir et à former des chercheurs de calibre mondial. Et donc le secteur des sciences de la vie naît vraiment d'idées scientifiques de classe mondiale qui peuvent être traduites en solutions de produits ou en services. Je sais que nous allons parler un peu de la pandémie, mais je pense qu'il est important de se rappeler où nous étions avant la pandémie. Et à ce moment-là, en Colombie-Britannique, nous avons publié un rapport avec le gouvernement de la Colombie-Britannique qui était une analyse approfondie du secteur des sciences de la vie à partir des données de 2018.

([02:57](#)) :

Ce que nous avons appris à l'époque, c'est que le secteur des sciences de la vie de la Colombie-Britannique était en fait le secteur à la croissance la plus rapide au Canada à ce moment-là et l'un des secteurs à la croissance la plus rapide en Colombie-Britannique. Et c'était vraiment la première fois que

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

la province se penchait sur cette question. Et ce que nous avons également appris, c'est que nous avons une part, particulièrement dans les domaines d'expertise importants des anticorps, des instruments médicaux, de la médecine personnalisée en oncologie. Ainsi, ce que nous sommes aujourd'hui provient en grande partie de ce nous étions et de cet investissement continu dans la recherche qui allait déboucher, comme je l'ai dit, sur des solutions et des services de produits innovants, ce qui nous a permis d'être particulièrement bien positionnés lorsque la pandémie a frappé.

Rob Henderson ([03:45](#)):

Alors pourquoi pensez-vous que c'est le cas, Wendy? Qu'est-ce qui fait que la Colombie-Britannique et l'écosystème que vous et toutes ces associations, entreprises et investisseurs avez construit attirent un éventail aussi dynamique de talents? Qu'y a-t-il en Colombie-Britannique et dans l'écosystème que vous avez bâti qui attire un éventail aussi dynamique de talents?

Wendy Hurlburt ([03:58](#)):

Eh bien, si je commence par le début, c'est-à-dire par la science, je rencontre beaucoup de chercheurs et de personnes dont le nom est presque connu dans le monde de la science aujourd'hui. Et je leur demande pourquoi ils sont ici. Et ils me le disent souvent, parce qu'à l'origine, quand ils sont venus ici, ils ont été en mesure de mener leurs recherches scientifiques. Soit ils sont venus parce qu'il y avait quelqu'un qui travaillait dans leur domaine particulier avec qui ils ont pu étudier ou faire de la recherche, soit ils ont vu une grappe émergente dans le domaine des anticorps et ils ont voulu venir et en faire partie en raison de la collaboration qui pouvait se produire. Et je pense que l'une des choses qui distingue vraiment la Colombie-Britannique, c'est qu'il s'agit d'un écosystème très collaboratif. Et c'est peut-être parce que nous sommes en quelque sorte un avant-poste au Canada. Nous sommes très loin de l'épicentre <rires>, même si nous nous plaisons à croire que nous sommes notre propre épicentre.

([04:51](#)) :

Je pense donc que vous avez un écosystème collaboratif très solide. Et si vous regardez certaines des sciences qui sont vraiment de calibre mondial, ce qui se passe en Colombie-Britannique, nous sommes très bons pour réunir des sciences interdisciplinaires pour créer une solution artificielle. Si vous pensez à une endoprothèse à élution de médicaments, par exemple, c'est essentiellement de la chimie et de la pharmacologie. Il y a donc beaucoup de cela. Nous avons maintenant notre Canary Medical qui conçoit des hanches et des besoins intelligents. Il s'agit donc d'un instrument médical combiné à la santé numérique. Et je veux dire, la liste est longue. Donc, être un très collaboratif, avoir la capacité d'attirer des talents et de les retenir, même si nous allons y arriver aussi, nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Et être capable de soutenir cet environnement de recherche afin de permettre aux gens de travailler sur les domaines scientifiques qu'ils veulent explorer et de les faire progresser

Rob Henderson ([05:53](#)) :

Eh bien, cela vous dit que la collaboration est une bien meilleure raison que ce que l'on pense toujours. Et en plus il y a des orques et du bon ski.

Wendy Hurlburt ([06:03](#)):

Eh bien, nous avons ça aussi. C'est

Rob Henderson ([06:05](#)):

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

C'est vrai. Vous avez cela aussi, ce qui est probablement une attraction supplémentaire pour les familles des scientifiques.

Wendy Hurlburt (06:09):

J'ai essayé de nous faire évoluer, nous avons des montagnes. C'est un endroit magnifique pour vivre, et nous sommes vraiment gentils. Et d'ailleurs, on a quelques trucs qui se passent.

Rob Henderson (06:19):

Et d'ailleurs, la science n'est pas mauvaise non plus. Oui. Donc c'est bien. Parlons un peu de la pandémie, Wendy. Les répercussions de la pandémie n'ont pas été toutes négatives pour l'industrie, car elles ont permis d'améliorer notre profil. Il n'y a pas beaucoup d'industries qui sont appelées à sauver le monde, et c'est bien d'en avoir une qui a été à la hauteur, mais en même temps, elle a eu un impact sur l'industrie. Et je voulais savoir, du point de vue de la Colombie-Britannique, quelles ont été, selon vous, les répercussions les plus importantes de la pandémie dont vous ont parlé les propriétaires d'entreprises, les PDG ou les gens?

Wendy Hurlburt (06:59):

Donc, pour en revenir à ce rapport économique et à la première fois que le gouvernement de la Colombie-Britannique s'est penché sur le secteur des sciences de la vie, je le considère comme le cadeau qui continue de donner parce qu'il a aussi aidé à définir le secteur. Pour la première fois, il a donné une définition, un vocabulaire et un langage. Donc, lorsque la pandémie a frappé, tout à coup, notre secteur a été sollicité dans le monde entier, et nous savions au moins de quoi nous parlions, n'est-ce pas? Parce qu'ils ont compris que le secteur de la biotechnologie faisait partie du secteur plus vaste des sciences de la vie. Ils ont compris que nous avions des connaissances scientifiques de classe mondiale. Je parle maintenant de façon très myope au sein de notre province et de notre pays. Je pense qu'ils ont également compris que même si certaines des lacunes qui existaient étaient connues, l'étendue et la profondeur des lacunes qui existaient au Canada n'étaient pas aussi bien connues. Mais nous avons très rapidement été en mesure de nous rassembler pour aider à les identifier,

Rob Henderson (08:03) :

Je suppose que cela dépend de la taille du secteur et du fait que nous sommes constitués principalement de petites et moyennes entreprises, ce qui donne à ces entreprises la capacité d'être agiles. C'est la capacité, je veux dire, je sais que c'est un terme cliché maintenant, mais la capacité de pivoter et cette résilience, je pense que nous avons trouvé non seulement en Colombie-Britannique, mais dans tout le Canada avec le secteur de la biotechnologie où ils ont pu tirer parti de certaines des possibilités qui se sont présentées en particulier en Colombie-Britannique. Qu'avez-vous trouvé de résilient? Sur quoi le secteur s'est-il retourné? Était-ce le développement de vaccins? Était-ce à cause de cela? S'agissait-il de changer les installations de laboratoire? Est-ce que c'était le développement de l'EPI? Où avez-vous vu les occasions qui ont vraiment été saisies par certains de vos intervenants?

Wendy Hurlburt (08:51):

Eh bien, la première chose qui s'est passée, c'est que maintenant je parle du secteur dans son ensemble, la première chose qui s'est passée, à part que nous pourrions parler des entreprises spécifiques qui faisaient un travail très important, qui a finalement conduit à une innovation très importante, qui a sans doute eu un impact massif pour nous aider à traverser la pandémie. Mais il est intéressant de noter que l'une des premières choses qui s'est produite dans le secteur où je siégeais, c'est que huit dirigeants se

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

sont réunis et ont dit, oh là là, regardez ce à quoi nous sommes confrontés. Que pouvons-nous faire? Et en 24 heures, 185 personnes étaient sur une liste de distribution disant que les laboratoires vont fermer dans quatre jours dans nos établissements universitaires et nos installations de recherche, et nous devons retirer tout l'EPI et tout l'équipement de ces laboratoires parce que nous ne serons pas en mesure d'y retourner de façon réaliste au cours des trois prochains mois. Alors, unissons-nous et faisons en sorte que cela se produise. Et LSBC, nous pensons que vous êtes le mieux placé pour gérer cela pour nous. Et dans les 24 heures qui ont suivi, nous avons eu tout un processus de collecte d'EPI que l'un de nos membres a ouvert son entrepôt pour nous. Et rappelez-vous, c'est au moment où tout le monde fermait ses installations,

Rob Henderson ([10:12](#)) :

Oui, bien sûr.

Wendy Hurlburt ([10:12](#)):

Pour que nous puissions l'utiliser et le distribuer directement aux premières lignes. Et pour moi, c'était un exemple incroyable de gens très occupés, très intelligents, qui reconnaissent, qui avaient les connaissances nécessaires pour reconnaître ce à quoi nous étions sur le point de faire face, et qui, dans une certaine mesure, ont dit, nous avons quelque chose que nous pouvons donner immédiatement. Eh bien, nous retournons à notre travail quotidien pour trouver comment créer des vaccins et faire toutes ces autres choses. Ce qui est intéressant à ce sujet, c'est qu'en tant que personne venant du milieu des instruments médicaux, j'ai très vite fait appel à un employé qui avait travaillé pour moi dans une autre organisation qui était au chômage à l'époque, et je lui ai dit, Hey, tu peux venir m'aider? Je ne peux pas te payer, mais c'est une excellente façon d'être impliqué, ce qu'il a accepté de faire. Mais nous avons aussi créé une feuille de calcul Excel très sophistiquée parce qu'au Canada, nous devons faire le suivi des instruments médicaux s'ils font l'objet de rappels,

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

Bien sûr.

Wendy Hurlburt ([11:13](#)):

Nous avons donc créé notre propre système de suivi manuel, pour savoir où tout allait. Et au fond de mon esprit, j'ai pensé, eh bien, quelqu'un pourrait vouloir être rémunéré pour cela un jour. Nous avons arraché tout un tas d'équipement de certains endroits et personne ne l'a fait.

Rob Henderson ([11:27](#)):

Oh, c'est fantastique. C'est une histoire vraiment intéressante sur la façon dont, encore une fois, tout cet esprit de collaboration dont vous avez parlé tout à l'heure. Mais vous avez abordé quelque chose de très intéressant, parce qu'au début de la pandémie, comme nous l'avons tous vécu, il y a eu une sorte de contraction de l'économie et beaucoup de chômage à cause des industries qui ont dû se contracter. Je pense aux arts, au tourisme, aux loisirs, à l'hôtellerie, à l'aviation, tout ça. Tout d'un coup, nous avons eu cette surabondance de gens qui étaient là maintenant, ce qui a créé une opportunité pour certaines entreprises en biotechnologie agiles d'aller chercher des spécialistes du marketing, certaines personnes peut-être non scientifiques, mais certainement un bon bassin de talents disponibles. Mais ensuite, tout a basculé, c'était à peu près au début, à la fin de 2020 ou au début de 2021, tout a basculé et soudain nous avons connu et nous connaissons actuellement l'un des marchés du travail les plus serrés que nous ayons vu depuis des années. Avez-vous constaté que vous n'étiez pas disponible ou que vous étiez le

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

plus en demande pour certaines de vos entreprises en biotechnologie en Colombie-Britannique, que ce soit pendant la pandémie ou juste après?

Wendy Hurlburt ([12:40](#)):

Eh bien, je pense que vous avez raison. Il y a eu une contraction massive de la main-d'œuvre dans certaines régions. D'après mon expérience, la majorité de nos membres ont redoublé d'efforts et ont trouvé des façons très créatives, vous avez utilisé le mot résilient, pour essayer de garder leurs opérations ouvertes là où ils faisaient un travail qu'ils estimaient être d'une importance capitale pour la Covid19. Nous avons donc des organisations qui sont des fournisseurs de réactifs. Leur demande n'a jamais été aussi élevée. Il y a eu une période où, dans tout le pays, les réactifs étaient en pénurie critique. Donc, après la collecte d'EPI, j'ai travaillé avec la province pour essayer de trouver des réactifs pour les laboratoires d'essais.

([13:38](#)) :

Je pense qu'il n'y a pas eu le même degré d'arrêt de travail. Ce n'est pas pour dire qu'il n'y en avait pas, n'est-ce pas, mais nous savons déjà que les compétences en affaires de l'UB sont toutes, nous sommes déjà en forte demande pour le secteur des sciences de la vie. Donc ceux qu'ils avaient ne semblaient pas vouloir les laisser partir ou vous le dire. Mais l'autre chose qui s'est produite, vous savez, c'est qu'il y a une organisation comme Accelera qui avait travaillé sur la découverte d'anticorps et leur plateforme technologique exclusive liée à cela. Et en janvier 2020, on nous a dit qu'ils allaient obtenir l'un des premiers échantillons de sang d'un patient atteint de la Covid 19. Ils ont donc redoublé d'efforts pour utiliser la technologie qu'ils avaient développée et qui faisait partie du projet DARPA, et ils ont été les premiers à découvrir quels anticorps devaient être fabriqués.

Rob Henderson ([14:36](#)):

Eh bien, et je suppose que c'est ce que font les entreprises qui réussissent.

Wendy Hurlburt ([14:39](#)):

Exactement. Et dans ce cas, c'est parce que, pour revenir à mon commentaire précédent, c'est grâce aux années de recherche et de développement qu'ils ont consacrées à leur plateforme technologique exclusive. Et donc, en mars 2020, environ une semaine après l'annonce de la pandémie, Abela et Eli Lilly ont annoncé un accord de développement selon lequel Eli Lilly allait prendre cet anticorps et le développer pour en faire le premier produit thérapeutique disponible. Et d'après une discussion que j'ai eue la semaine dernière, je crois que 2,5 millions de personnes ont reçu ce produit.

Rob Henderson ([15:21](#)):

Les candidats d'aujourd'hui interrogent les employeurs autant que les employeurs les interrogent. Pour attirer les talents, les entreprises de bioéconomie doivent s'assurer que leurs offres de RH sont actuelles et convaincantes, et de solides conditions de rémunération peuvent permettre à votre organisation de se démarquer. Le Guide national bilingue sur la rémunération de BioTalent Canada est un outil indispensable pour toute boîte à outils des RH des employeurs de la bioéconomie. Il donne un aperçu des salaires et des avantages sociaux de 34 fonctions d'emploi populaires au sein de l'industrie pour s'assurer que vos offres respectent ou dépassent les normes de l'industrie. Ne manquez pas les meilleurs talents pour des raisons qui ne dépendent que de vous. Obtenez votre exemplaire dès aujourd'hui à [bio.talent.ca/compensation-guide](http://bio.talent.ca/compensation-guide). Vous avez raison. Vous voulez dire que des entreprises comme Excel sont les exemples de réussites que nous avons vus? Elles ne réagissent pas nécessairement

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

en fonction des marchés ou de ce qui se passe. Ce qu'ils font, c'est de s'en sortir. Et comme vous l'avez mentionné, elles ont redoublé d'efforts et elles se sont lancées dans la croissance, et elles se sont révélés être une réussite remarquable non seulement pour la Colombie-Britannique, mais pour l'industrie et pour le Canada dans son ensemble.

Wendy Hurlburt (16:28):

Et ce qui est intéressant avec Accelera, c'est que c'est un produit, mais ils ont de nombreux projets sur lesquels ils travaillent avec des partenaires parce que leur technologie de plateforme est bien positionnée pour être utilisée pour découvrir de nombreuses choses différentes. Et je pense que c'est l'autre aspect de l'innovation et des entreprises de sciences de la vie de la C.-B. à l'heure actuelle. Je veux dire, nous avons encore les entreprises traditionnelles qui s'intéressent à une seule molécule, mais nous avons aussi de nombreuses entreprises technologiques de plateforme en ce moment, nous avons beaucoup d'organisations qui ont des partenariats avec de petites et grandes organisations pour essayer de faire avancer les découvertes. Et bien sûr, il y a l'ARNm et les nanoparticules lipidiques, ce qui est également un foyer pour la Colombie-Britannique.

Rob Henderson (17:28):

Nous avons donc parlé un peu d'Accelera. Parlons un peu de cela. Quelles sont les entreprises que vous voyez maintenant sortir de la pandémie avec ce marché du travail incroyablement serré? Nous connaissons déjà Wendy, parce que je sais que vous connaissez bien les renseignements sur le marché du travail et les recherches en cours. Vous êtes le fer de lance de certaines de ces recherches en Colombie-Britannique. Nous le savons. Je sais que vous connaissez bien certains des chiffres. Il n'y aura pas suffisamment d'étudiants qui sortiront de nos programmes pour financer nos entreprises. Cette situation n'est pas propre à la Colombie-Britannique, c'est une véritable pandémie à l'échelle du Canada même. Nous ne tirons pas suffisamment parti de nos nouveaux arrivants et de nos professionnels formés à l'étranger. Nous n'avons pas un grand nombre de Canadiens handicapés et de Canadiens autochtones dans nos rangs. Qu'avez-vous vu dans les entreprises, dans les entreprises novatrices qui essaient d'attirer et de retenir les meilleurs talents comme Accelera, Zymeworks, Stem Cell technologies, comme beaucoup de ces entreprises en Colombie-Britannique, et vous avez un cadre éducatif sans égal, avec les principaux établissements universitaires du pays. Qu'avez-vous constaté, quelles ont été les techniques ou les choses innovantes que les entreprises ont faites pour essayer d'attirer davantage de talents et de les empêcher de se rendre au sud de la frontière? Quelles ont été, selon vous, les opportunités les plus uniques que certaines de vos entreprises ou vos entreprises membres ont saisies?

Wendy Hurlburt (18:52):

Eh bien, je pense que cela dépend de l'endroit où se trouve l'entreprise. Vous avez ces entreprises qui connaissent une croissance exponentielle en ce moment, qui sont en concurrence pour trouver des talents. Et puis vous avez les petites entreprises qui sont toujours en croissance, mais certaines de leurs compétences sont incroyablement spécifiques à ce dont elles ont besoin à ce stade particulier ou cette étape qu'elles essaient d'atteindre. Comme Rob, nous avons eu notre journée Connexion carrières, dont Bio Talent Canada est l'un des partenaires fondateurs. Nous l'avons eu vendredi dernier. C'était intéressant. Nous avons eu de nombreuses entreprises, probablement entre cinq et dix, qui ont parlé de leur entreprise, des talents ou des tendances à divers moments au cours des séances. J'ai été vraiment frappé par la façon dont les entreprises ont vraiment élaboré leur proposition de valeur pour leurs employés, et c'est au-delà de venir travailler ici et vous pouvez poursuivre votre science qui vous

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

intéresse beaucoup. Elles ont vraiment parlé de leur culture et de ce que cela signifie de rejoindre leur organisation et du type d'avantages qu'elles offrent. Et je dirais que ce n'est pas que les entreprises des sciences de la vie n'ont pas eu de programmes d'avantages sociaux auparavant, mais elles les ont vraiment construits comme une valeur. Et laissez-moi vous aider à comprendre non seulement vos possibilités de carrière et le travail que vous allez faire, mais aussi ce que cela signifie de faire partie de notre organisation et comment nous allons vous soutenir.

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

Et je pense que c'est probablement, ce n'est pas nouveau pour les grandes entreprises, mais soyons réalistes, nous savions que beaucoup de petites et moyennes entreprises, c'était un marché d'acheteurs où il y avait cinq candidats pour chaque emploi. Il semble y avoir beaucoup plus de candidats prêts à rejoindre à ces entreprises. De plus, pour revenir à ce que vous avez dit tout à l'heure, ces compétences en affaires qui sont absolument essentielles au succès d'une entreprise sont maintenant recherchées, parce que je veux dire, soyons réalistes, la science, elle doit être construite sur une science de classe mondiale, mais ce n'est pas seulement la science qui dirige une entreprise, ce sont les ventes, la comptabilité, le marketing, toutes ces choses qui ne sont pas nécessairement axées sur la science. Et plus précisément, beaucoup de compétences que vous n'obtenez pas, vous comprenez, celles que vous n'apprenez pas dans un programme de microbiologie. Alors, que font ces entreprises que vous avez vues pour attirer certaines de ces compétences en affaires, certaines de ces compétences agnostiques de l'industrie que nous leur avons mentionnées, au lieu de se concentrer uniquement sur les STIM, la science et la technologie?

Wendy Hurlburt ([21:21](#)):

Eh bien, je pense qu'un certain nombre d'initiatives sont en cours. Certains se produisent individuellement par des entreprises. D'autres se produisent plus collectivement par l'intermédiaire du gouvernement. Parlons donc de quelques-unes d'entre elles pendant un instant. Comme vous l'avez indiqué dans votre rapport, votre étude sur le marché du travail, et comme il a été mentionné, 65 000 emplois jusqu'en 2029 et nous avons passé en revue un certain nombre d'initiatives, nous avons passé en revue où se trouvent certaines de ces lacunes, certaines d'entre elles sont dans le domaine scientifique, d'autres sont dans le domaine des affaires. Ainsi, votre rapport fait état de la qualité, de la réglementation, des systèmes d'exploitation, et de nombreuses autres compétences que vous avez acquises. Et vous avez l'initiative sur les normes professionnelles nationales, qui essaie d'aider les gens à savoir au moins qu'ils parlent des mêmes emplois et des compétences dont vous avez besoin pour faire ce genre d'emplois, ce qui est vraiment important parce que si vous êtes une PME, vous essayez de vous développer et vous n'avez pas nécessairement défini les compétences dont vous avez besoin pour une personne compétente en matière de réglementation,

Rob Henderson ([22:27](#)) :

D'accord.

Wendy Hurlburt ([22:28](#)):

Parce que vous avez été en mode découverte, vous n'avez pas eu à aller de l'avant pour cela ou à y penser. Je pense donc que les initiatives visant à déterminer quelles sont les compétences en affaires et quelles sont les compétences essentielles pour y parvenir sont très importantes. Vous avez donc des initiatives comme le microcrédit qui sont en cours. Vous avez des initiatives qui ont lieu au sein des établissements universitaires. Mais ce que nous essayons aussi de faire, c'est de faire appel à des

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

personnes expérimentées et de leur permettre d'élargir leurs compétences si elles font déjà partie du secteur des sciences de la vie ou de faire venir des personnes d'autres industries, parce qu'il y a beaucoup de diversification de nos économies qui se produit partout au Canada en ce moment. Alors, comment pouvons-nous reconverter les gens? Des initiatives comme celle de Castle dans le domaine de la biofabrication sont donc très importantes. Nous essayons d'établir un secteur de la biofabrication à travers le Canada.

[\(23:27\)](#) :

Nous n'en avons pas. Par conséquent, nous n'avons pas non plus beaucoup de personnes formées dans ce domaine. Il est donc très important de pouvoir développer ce secteur. L'autre chose, c'est d'aider, et comme vous le savez, la journée Connexion carrières, c'est l'un des objectifs, d'essayer de démystifier les types de personnes qui peuvent avoir dans la biofabrication qui sont vastes, désolée, pas dans la biofabrication, dans les sciences de la vie qui sont plus vastes que les emplois scientifiques et de démontrer cet éventail de carrières pour que nous puissions amener des gens d'autres secteurs et aider les gens à comprendre, je peux être une personne provenant du secteur de la finance, je n'ai pas besoin d'avoir un doctorat en microbiologie,

Rob Henderson [\(24:06\)](#) :

D'accord.

Wendy Hurlburt [\(24:07\)](#):

Allez faire cette carrière incroyable dans ce secteur super intéressant. En décembre, nous avons présenté au Canada un cours intitulé Biotech pour les cadres non biotechnologiques, qui s'adressait spécifiquement aux personnes non scientifiques, pour leur permettre de comprendre les bases de la science, mais qui comportait également une petite touche de, hé, au fait, savez-vous que les personnes possédant ces compétences incroyables pourraient faire des carrières incroyables dans ce secteur?

Rob Henderson [\(24:38\)](#):

Alors, pensez, et peut-être que je peux vous amener dans une petite controverse là. Pensez-vous que nous en faisons assez? Je pense que nous sommes particulièrement mauvais pour raconter nos histoires aux organisations et aux industries qui ne sont pas les nôtres. C'est une industrie très complexe. Nous savons qu'elle repose sur la science et une connaissance approfondie de celle-ci. Je pense que nous faisons parfois preuve d'un certain snobisme intellectuel ou académique. Si nous pensons que tous ceux qui ne peuvent pas travailler dans la biotechnologie doivent avoir un doctorat, ce n'est pas le cas de certains spécialistes du marketing, des finances ou de la vente. Pensez-vous que nous racontons cette histoire particulièrement bien à l'extérieur de notre industrie afin que nous puissions attirer certains de ces types non scientifiques dans l'industrie pour nous aider à stimuler l'aspect commercial de la bioéconomie?

Wendy Hurlburt [\(25:27\)](#):

Je pense que nous nous améliorons.

Rob Henderson [\(25:29\)](#):

Nous devons le faire.

Wendy Hurlburt [\(25:33\)](#):



Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Il y a plusieurs années, j'ai rencontré une personne du gouvernement de la Colombie-Britannique qui, je pense, m'a fait un cadeau, car son commentaire était le suivant : « Je ne sais pas vraiment ce qu'est le secteur des sciences de la vie ». Et c'était une chose assez risquée à dire pour un membre du gouvernement, qui rencontre le directeur de Life sciences BC,

Rob Henderson ([26:00](#)) :

Mais plutôt rafraîchissant, je pense.

Wendy Hurlburt ([26:02](#)):

Mais comme je l'ai dit, c'était un cadeau parce que j'ai expliqué qu'il s'agissait d'un secteur, qu'il pouvait être considéré comme forestier ou minier ou autre. Et j'ai dit, pour la même raison que je ne comprends pas la science sur la façon d'extraire quelque chose du sol, je comprends que l'exploitation minière est un secteur important pour cette province. Et j'ai dit, avec tout le respect que je dois aux brillants scientifiques, qu'il n'est pas nécessaire de comprendre la science pour comprendre l'importance du secteur pour l'économie de la Colombie-Britannique. On me dit souvent que le secteur des sciences de la vie offre un double avantage parce qu'en plus d'être l'un des secteurs qui connaît la croissance la plus rapide et qui amasse des quantités record de capitaux dans notre province et crée des emplois, les solutions de produit et les services novateurs qui sont créés sont essentiels à la viabilité à long terme de notre système de soins de santé. Et laissons les scientifiques s'inquiéter de la science et travaillons à bâtir ce secteur, qui est si important pour l'avenir de la province.

Rob Henderson ([27:13](#)):

Je ne pourrais pas être plus d'accord avec vous, surtout dans des centres comme Vancouver, Toronto, Mississauga, Montréal, ces ministères du développement économique ne comprennent pas la science. Ce qu'ils comprennent, c'est que le secteur lui-même paie de 20 à 30 % de plus pour les mêmes emplois dans d'autres industries qui étaient très instruites et, par conséquent, très philanthropiques et très bonnes entreprises citoyennes, où le genre d'industrie pour laquelle n'importe quel ministère de développement économique ou municipalité tuerait ou devrait tuer parce que nous sommes une entité attrayante et que nous devrions être l'une des priorités des gouvernements. Et vous avez raison, vous n'avez pas besoin d'avoir un doctorat pour comprendre l'industrie. Non. Et vous devez être au doctorat pour être l'innovateur dans la science, mais autrement,

Wendy Hurlburt ([27:58](#)) :

Et donc, pour être juste, il ne faut pas tout mettre sur le dos des scientifiques, parce que ce n'est pas tout sur les scientifiques, bien sûr, pas parce que j'ai dit l'un des, en plus de ce que j'avais dit, j'ai aussi dit que les scientifiques ont parfois du mal à vulgariser leur brillante science. Mais j'ai dit que d'un autre côté, les gens d'affaires ont tendance à être un peu impatients face à ce qu'ils ne comprennent pas. D'accord. Donc, si on leur a dit à quelques reprises et qu'ils ne comprennent toujours pas, parfois ils s'en vont. Donc, dans le cadre de la journée Connexion carrières, j'ai vraiment été d'essayer d'enterrer les entreprises et la communauté scientifique ensemble. Mais je pense aussi que nous, en tant que secteur, nous avons amélioré notre façon de parler du secteur et de parler de, bien sûr, tout est enraciné dans la science de classe mondiale. C'est le prix d'entrée, et c'est ce qui distingue le secteur des sciences de la vie des autres secteurs qui sont largement axés sur la technologie.

([29:01](#)) :

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Et donc c'est vraiment important. Cette conversation ne devrait jamais être interprétée comme si elle ne l'était pas, la science n'est pas la pierre angulaire de ce secteur. Mais je pense que nous avons aussi fait un meilleur travail pour ce qui est de parler des répercussions et des raisons pour lesquelles c'est important, plutôt que de simplement expliquer ce qu'est la science. À titre d'exemple, Accutis a fait le mécanisme d'administration du vaccin qui était la pierre angulaire du vaccin Pfizer BTech. Et ils ont une excellente façon de décrire ce que fait cette science, au lieu de s'attendre à ce que tout le monde comprenne les complexités de ce qu'est une nanoparticule lipidique.

Rob Henderson ([29:44](#)):

Et pour en revenir à votre point, ce sera une bonne chose que, je veux dire, il est malheureux qu'ils aient dû le faire dans des circonstances aussi défavorables, mais le fait qu'ils s'améliorent dans le recrutement, le maintien en poste et la compréhension de l'équation des personnes va avoir des avantages à long terme au-delà même d'un marché du travail serré pour ces organisations parce qu'ils ont augmenté leur jeu. Avant cela, les gens passaient après la science et l'investissement, et maintenant il s'agit d'une question où ils réalisent, je suppose, dans des circonstances défavorables que les gens vont vraiment devenir un peu plus rares. Ils vont donc devoir s'améliorer un peu au niveau des gens.

Wendy Hurlburt ([30:19](#)):

Rob, je dirais que les entreprises qui sont les plus fortes en ce moment ont toujours donné la priorité à leurs employés. Il est vrai qu'elles recrutaient les meilleurs et que les meilleurs sont restés avec elles. Et pour en revenir à votre question, que font les entreprises maintenant? Je veux dire, l'une des dynamiques intéressantes qui se sont produites en Colombie-Britannique, c'est que nous avons eu des recruteurs pour nos entreprises qui recrutaient nos talents et ne leur demandaient pas de déménager.

Rob Henderson ([30:46](#)):

Ça change la donne.

Wendy Hurlburt ([30:47](#)):

Donc, ça change un peu la donne. Et pendant que nous essayons de recruter des talents de différents endroits, et que certaines de nos organisations les plus établies ont les budgets pour essayer d'attirer des talents d'autres endroits dans le monde, cette proposition de valeur est très importante. La capacité d'être créatif et de se demander si quelqu'un a vraiment besoin de venir au bureau tous les jours. Certains emplois l'exigent évidemment. Comment pouvons-nous créer une main-d'œuvre flexible? Comment pouvons-nous nous assurer que les gens se développent, comment pouvons-nous nous assurer que nous développons également nos propres employés pour que nous puissions combler certaines de nos lacunes en matière de talents au sein de notre propre personnel? D'accord. Pour revenir à ce que vous avez dit au sujet des groupes de personnes sous-représentés, comment pouvons-nous nous assurer de les développer, de les faire grandir et de les éduquer pour qu'ils soient prêts aujourd'hui ou à l'avenir? Je veux dire, si vous regardez autour de vous, les personnes diplômées aujourd'hui sont beaucoup plus diversifiées que celles d'il y a 20 ans.

Rob Henderson ([32:00](#)):

Vraiment?

Wendy Hurlburt ([32:01](#)):

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Alors, comment nous assurer que nous créons vraiment ces environnements pour avoir une main-d'œuvre diversifiée, ce qui n'est pas seulement une question de chiffres, c'est aussi, sinon plus, la diversité de pensée. D'accord. Comme nous essayons de nous développer.

Rob Henderson ([32:21](#)):

Et c'est la croissance des entreprises, et c'est la graine de l'innovation. C'est vraiment la diversité de la pensée. Oui. Et c'est vrai. Alors, pensez-vous que c'est, j'allais terminer par une question, mais vous l'avez en quelque sorte posée dans votre réponse. Pensez-vous que c'est le plus grand défi qui se pose à la communauté des sciences de la vie de la Colombie-Britannique pour ce qui est de continuer à favoriser, ce sentiment de dynamisme et de succès que vous avez déjà développé, est-ce que la diversité de pensée sera le plus grand défi pour s'assurer qu'ils maintiennent cela, surtout au niveau des petites et moyennes entreprises?

Wendy Hurlburt ([32:51](#)):

Je pense que, comme vous l'avez mentionné, nous faisons une étude du marché du travail spécifiquement sur la Colombie-Britannique, alors nous allons obtenir des données vraiment intéressantes à ce sujet. J'ai l'impression que les défis liés au talent auxquels nous sommes confrontés actuellement sont à la fois un problème de quantité et un problème de qualité. Il y a donc beaucoup de données. Nous allons créer beaucoup plus d'emplois dans ce secteur. En supposant que l'élan du développement scientifique et de l'innovation se poursuit, nous aurons les personnes pour les occuper, trouvons les personnes. Mais nous devons développer des personnes qui ont les compétences nécessaires dans le secteur. Et donc cela exige que nos établissements universitaires réfléchissent vraiment à ce que sont ces compétences. Et comme vous le savez, ce sont des partenaires dans notre étude du marché du travail. Il s'agit de recycler les gens, qu'ils viennent de différents secteurs ou même de nos propres entreprises.

([33:55](#)) :

L'un de nos conférenciers cette semaine, la semaine dernière à la journée Connexion carrières, était le vice-président de la réglementation de Stem Cell technologies. Et j'ai présenté la séance comme mm-hmm <affirmatif>, nous aimerions entendre les leaders dans leur passe sinueuse. Eh bien, elle gagne l'étoile d'or pour la passe sinueuse<rire>. Et c'est une femme incroyable qui, au départ, ne connaissait rien à la biotechnologie. Et donc nous devons nous assurer que nous formons nos propres personnes, que nous recrutons le bon type de personnes, que nous nous assurons que les gens ont la possibilité d'être formés à certaines choses qui sont très techniques et à d'autres qui sont plus génériques dans de multiples industries. Et nous, en tant qu'industrie, nous devons continuer à démontrer les carrières vraiment passionnantes que les gens peuvent avoir.

Rob Henderson ([34:49](#)):

Et je pense que vous avez trouvé le slogan d'accroche que nous devons utiliser dans notre recrutement, à la recherche de personnes avec un passé sinueux, c'est sûr.

Wendy Hurlburt ([34:56](#)):

J'adore parler aux leaders de ce secteur

Rob Henderson ([34:58](#)):

C'est génial parce que c'est vrai.

Cette transcription a été exportée le 25 janvier 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Wendy Hurlburt ([35:00](#)):

Tout le monde a un parcours professionnel sinueux. Le mien était sinueux et ils sont juste...

Rob Henderson ([35:04](#)):

Bien sûr, comme le mien.

Wendy Hurlburt ([35:06](#)):

Ils sont tout simplement logiques pour l'individu. Mais l'autre chose, c'est que je pense que les entreprises me disent qu'elles recherchent le type de personnes qui ont soif d'apprendre, qui sont enthousiastes par rapport à l'innovation, au monde des possibilités, à l'idée de collaborer avec différents types d'organisations. Il y a des compétences dont les gens ont absolument besoin pour certains emplois, ils doivent les acquérir. Mais nos entreprises sont également prêtes à former, à encadrer, à guider et à aider les gens à développer leurs compétences, parce que beaucoup de nos PDG l'ont fait, cela a été leur parcours.

Rob Henderson ([35:50](#)):

Oui, absolument. Et tout cela, ces compétences de réussite, comme vous l'avez mentionné, qui étaient si essentielles, cette adaptabilité, c'est vrai. Et tout ça, c'était la capacité d'apprentissage tout au long de la vie, ça va continuer. Wendy, merci beaucoup de vous être joint à moi aujourd'hui. J'ai vraiment apprécié notre conversation. Nous avons fait le tour de la question, et j'espère que cela vous a donné l'occasion de mettre en lumière la passionnante industrie des sciences de la vie qui existe en Colombie-Britannique. Wendy Hurlburt est présidente et directrice générale de Life Sciences British Columbia. Elle s'est jointe à moi aujourd'hui dans le cadre du balado de BioTalent Canada, la science du talent. Veuillez vous joindre à nous la prochaine fois sur le prochain épisode de cette série. Merci beaucoup, et merci encore à vous, Wendy.

Wendy Hurlburt ([36:27](#)):

Merci, Rob.