

Robert Henderson ([00:01](#)) :

Salut et bienvenue à cette dernière partie de la série de podcasts de Bio Talent Canada, Science du Talent, où nous explorons l'attrait et le maintien des meilleures compétences et des meilleurs talents disponibles pour l'industrie de la biotechnologie au Canada. Je m'appelle Rob Henderson. Je suis président-directeur général (PDG) de BioTalent Canada, et je suis accompagné aujourd'hui d'un véritable entrepreneur et perturbateur de marché. Ronen Benin est le fondateur et PDG de Glissner, ainsi que de Right Blue Labs et de l'application Avail. Ces trois différentes entreprises. Il a fréquenté la Ivey Business School de l'Université Western et de l'Université Western Ontario ici même au Canada. Il est capable de s'adapter. Il est axé sur les résultats et est un stratège qui aime travailler sur des projets d'entreprises créatrices de marché. Il a construit, évalué et vendu plusieurs **entreprises à travers** le spectre, y compris l'entreprise Tradyo Incorporated qui a été achetée en 2014 par Metroland Media, une division de TorStar. Je suis donc heureux d'accueillir Ronen Benin dans la série de podcasts d'aujourd'hui. Bienvenue, Ronen. Comment allez-vous?

Ronen Benin ([1 h 9](#)) :

Je vais très bien. Merci beaucoup de m'avoir invitée.

Robert Henderson ([1 h 11](#)) :

Oh, non, je suis heureux de vous avoir ici avec nous. Je vais aller droit au but, parce que nous allons devoir parler de vous et des entreprises que vous dirigez ici, parce que vous-même, je pense que l'expérience que vous apportez est tout aussi fascinante. Tout d'abord, vous gagnez, nous avons Metroland Media, vous avez fait un travail d'acquisition avec Tradyo, puis vous rentrez dans Glissner, qui se concentre sur les téléphones propres et la réduction des déchets qui remplissent les sites d'enfouissement de lingettes pour nettoyer les téléphones et tout ce genre de choses. Nous avons Right Blue Labs, qui est une entreprise de biotechnologie et l'application Avail, qui est une application de bien-être. Alors, parlez un peu, d'accord, alors nous allons parler des entreprises dans une minute. Parlez-moi un peu de vous et de la façon dont vous avez décidé de devenir cet entrepreneur dans tant de phases différentes.

Ronen Benin ([1 h 54](#)) :

Je suis heureux de le faire, et c'est une excellente question. Je vais vous donner une version en deux minutes de mon histoire, mais je suis un immigrant au Canada. Mes parents sont immigrants. Ma mère était architecte, mon père était ingénieur en mécanique, formé dans l'ex-Union soviétique, et quand ils sont arrivés au Canada, ils ont cherché du travail et malheureusement, leurs diplômes n'ont pas été reconnus. Ils étaient donc comme de nombreux immigrants qui essayaient de comprendre comment bâtir une vie pour eux-mêmes, pour leurs enfants et ils ont été forcés de démarrer une entreprise. J'ai un frère cadet, donc nous avons grandi en regardant mes parents mettre sur pied leur propre entreprise et avons traversé des hauts et des bas, ce qu'ils nous ont dit au fil des ans, c'est que l'on ne sait jamais ce qui va se passer dans cette vie. On doit toujours s'assurer de bâtir quelque chose pour soi parce que l'on ne sait pas où l'on va finir. On doit donc toujours s'assurer de bâtir quelque chose pour soi. C'est ainsi que je suis devenu entrepreneur.

Robert Henderson ([03:00](#)) :

Donc c'est dans votre ADN, essentiellement, n'est-ce pas?

Ronen Benin ([03:03](#)) :

C'est dans mon ADN. Tout à fait.

Robert Henderson ([03:05](#)) :

Tout à fait. D'accord, nous allons en parler, alors je veux que vous vous rappeliez le fait que vous êtes entrepreneur et tout le reste et que vous gérez une entreprise composée de personnes, dont beaucoup ne sont pas des entrepreneurs. Je suis sûr que c'est aussi un défi. Alors, parlons de certaines des entreprises que vous dirigez en ce moment. Parlez-moi un peu, nous parlerons de Right Blue Labs et tout le reste, mais parlez-moi un peu de Glissner.

Ronen Benin ([03:25](#)) :

Tout à fait. Alors, Glissner est une entreprise de biotechnologie PropTech. Elle a été fondée en 2020. Ma femme est en fait urgentologue. Au début de la pandémie, elle est rentrée à la maison vêtue d'un équipement de protection de la tête aux pieds et a mis son téléphone dans un sac pour objets contaminés. Je l'ai regardée, elle avait quatre têtes et je lui ai demandé : » pourquoi ton téléphone est-il dans un sac pour objets contaminés? » Et elle m'a expliqué que les téléphones sont l'un des plus grands vecteurs pour la propagation d'une maladie. Et dans un cadre comme l'hôpital, c'est un objet que le personnel apporte avec eux de la maison pour l'utiliser à l'hôpital, dans les chambres des patients hospitalisés, puis le ramènent chez eux. Elle cherchait donc un moyen de nettoyer son téléphone avant de quitter l'hôpital parce qu'elle ne voulait pas ramener des germes à la maison. Il ne s'agit pas seulement d'un problème lié à la COVID, il s'agit d'un problème lié à n'importe quel microbe, c'est tout. Si on est dans un environnement où il y a une propagation d'une maladie à grande échelle, on veut s'assurer qu'un objet qui entre en contact avec ces maladies soit désinfecté. Il n'y avait aucun moyen efficace de le faire. Nous avons donc décidé de fabriquer le premier désinfectant pour téléphone de qualité clinique dans le monde qui utilise la lumière ultraviolette (UV) pour tuer en quelques secondes tous les virus et toutes les bactéries qui se trouvent sur n'importe quel téléphone.

Robert Henderson ([04:50](#)) :

Il utilise la lumière UV, mais c'est complètement sans danger pour les doigts et les orteils et tout autre chose qui est en contact avec un téléphone, évidemment.

Ronen Benin ([04:58](#)) :

La façon dont fonctionne la lumière UV est la lumière UVC. La lumière UVC brise l'ADN. Donc la lumière UVC n'est pas sûre, car si elle entre en contact avec la peau, elle n'est pas sûre pour la personne, mais nous avons fabriqué un appareil qui contient cette lumière UVC à l'intérieur de la chambre d'assainissement lorsqu'une personne nettoie son téléphone. Il n'y a donc pas de lumière qui sort du désinfectant. C'est complètement sûr pour le téléphone de l'utilisateur, l'étui du téléphone et l'utilisateur, mais ce n'est pas sûr pour les virus et les bactéries qui se trouvent sur le téléphone.

Robert Henderson ([05:33](#)) :

Donc, la lumière s'attaque même aux virus autres que les virus à ADN, n'est-ce pas? Comme les vecteurs. Absolument.

Ronen Benin ([05:38](#)) :

Des choses de ce genre. Absolument.

Robert Henderson ([05:39](#)) :

Parfait. Oh, c'est vraiment génial. Ouah! C'est vraiment, c'est impressionnant. Je ne peux vous dire combien d'entrepreneurs et d'innovateurs que je connais soit sont mariés ou ont des membres de leur famille qui est dans le domaine médical, que ce soit une infirmière ou un infirmier, un médecin, un vétérinaire ou tout autre poste. Je pense que c'est juste génial. Cela inspire, justement, je pense, avoir vraiment une bonne conversation autour de la table et faire avancer les choses. N'est-ce pas?

Ronen Benin ([06:02](#)) :

Tout à fait. Tout à fait. Nous discutons beaucoup de la santé, de la médecine, nous ne nous ennuyons jamais dans cette maison.

Robert Henderson ([06:11](#)) :

Vous êtes également PDG de Right Blue Labs? Oui. Qu'est-ce que l'entreprise Right Blue Labs a donc à voir avec Glissner, et est-ce qu'elle passe en premier, ou la priorité est divisée entre les deux, ou quoi?

Ronen Benin ([06:20](#)) :

Oui, donc, Right Blue Labs est une entreprise que j'ai fondée en 2014, en fait, juste au moment où Tradyo a été vendu. Initialement, elle a été fondée pour fournir des services aux organisations de sport à haut rendement. Pensez donc aux fédérations sportives nationales, aux athlètes de niveau olympique, nous étions en train d'élaborer un moyen pour que les athlètes puissent documenter comment ils se sentaient d'un jour à l'autre afin d'identifier les tendances qui les rendaient malades et leur causaient des blessures et des brûlures. Nous l'avons, en fait, élaboré en prévision des Jeux olympiques de Rio, et c'est ainsi que nous avons commencé.

Robert Henderson ([07:14](#)) :

D'accord, alors vous avez bien répondu, Blue Labs, vous progressez, n'est-ce pas? Nous n'avons même pas encore abordé l'application Avail, alors nous allons en parler dans une seconde. Donc, vous avancez ici et ensuite vous décidez d'étendre vos activités parce que vous avez cette idée fantastique qui porte sur la façon de désinfecter les téléphones non seulement, je suppose, pour les établissements médicaux, mais aussi pour les gens à la maison afin qu'ils puissent se sentir plus en sécurité au sein de leur famille. Alors, comment l'un est-il lié à l'autre?

Ronen Benin ([07:38](#)) :

Ce sont des entreprises complètement séparées, donc je suis très chanceux d'avoir formé, au fil des ans, une équipe multidisciplinaire capable de se concentrer sur plusieurs projets en même temps. Et donc oui, les entreprises sont complètement séparées. Right Blue Labs est une entreprise de logiciels et Glissner est une entreprise de biotechnologie PropTech, donc ils n'ont rien de commun, mais beaucoup de membres de l'équipe principale qui supervisent les différents projets que nous avons sont les mêmes.

Robert Henderson ([08:15](#)) :

Oh, d'accord. J'allais vous le demander. Donc, beaucoup de membres de l'équipe principale que vous avez travaillé en fait à la fois à Glissner et à Right Blue, n'est-ce pas? La Right Blue Labs également? C'est exact. D'accord, c'est génial. Alors, parlons de l'application Avail puis nous pouvons finir le triumvirat ici des choses dont vous êtes responsable. L'application Avail, que j'ai vue, c'est une

application de bien-être, et je l'ai vue sur l'iPhone, est-ce vrai? Comment l'appellez-vous? La boutique d'applications et tout le reste, et en regardant pour voir de quoi il s'agit, parlez-nous un peu de l'origine de l'idée. Donc, pour le Right Blue Labs, je veux juste obtenir la chronologie des événements ici. Vous avez bien commencé, vous avez lancé la Blue Labs juste après que vous avez terminé de vendre la Tradyo, c'est exact. Puis, il y a eu Glissner, vous avez dit que c'était vers 2020, n'est-ce pas?

Ronen Benin ([08:49](#)) :

Oui. So, nous avons fondé Avail. Avail est un produit fabriqué dans Right Blue Labs, n'est-ce pas? Blue Labs a donc fabriqué Avail qui est une application. Elle a été fabriquée à partir de 2017, 2018. Ce que nous faisons avec Right Blue Labs, c'est fournir aux organisations de sport à haut rendement avec un produit appelé Logit, et nous avons finalement atteint la saturation du marché au Canada. Nous offrons donc nos services à plus de 80 % des fédérations sportives nationales et nous cherchions des possibilités de croissance, nous nous sommes rendu compte qu'il y avait beaucoup d'occasions de croissance si nous devions aller en dehors des sports de performance, si nous devions nous concentrer sur les organisations qui voulaient avoir des équipes à haut rendement. Et c'est là qu'est née Avail. Ainsi Avail a été inspiré par notre produit original Logit de Right Blue Labs et est effectivement une application de bien-être qui aide les gens à comprendre pourquoi ils ressentent ce qu'ils ressentent et leur fournit des ressources pour les aider à se sentir mieux et leur permet d'élaborer des plans de soins pour les aider à se sentir mieux au fil du temps. Alors

Robert Henderson ([10:15](#)) :

En ce qui concerne la question « pourquoi ils ressentent ce qu'ils ressentent », s'agit-il de comprendre sa propre psychologie ou ses propres réactions psychosomatiques aux stimuli externes?

Ronen Benin ([10:24](#)) :

Exactement. Donc nous faisons une analyse psychométrique et psychosomatique. Oh, c'est fantastique. Sur les données générées par les utilisateurs. Alors, ils répondent à une série de questions similaires chaque fois qu'ils font une vérification, puis, en nous basant sur ces questions, nous leur donnons un aperçu des domaines de leur vie qui peuvent être déséquilibrés, ensuite ils sont capables de chercher de façon un peu plus approfondie et d'utiliser des ressources pour les aider.

Robert Henderson ([10:49](#)) :

Parfait. Et maintenant c'est une application, évidemment, c'est pour des personnes parce que c'est pour la santé et le bien-être des personnes, je peux le comprendre. Comment les organisations l'utilisent-elles ou peuvent-elles le faire?

Ronen Benin ([10:57](#)) :

Oui, donc nous ne sommes qu'une entreprise. Nous avons une version gratuite de l'application disponible pour n'importe quelle personne qui veut comprendre son bien-être. Mais, nous monétisons par l'intermédiaire d'organisations. Pour les organisations, il s'agit d'un outil qu'elles mettent à la disposition de tous leurs employés. Et ensuite, ce que nous faisons, c'est que nous acheminons les renseignements à l'administrateur. Nous ne partageons donc aucun renseignement personnel sur une personne au sein de l'organisation, mais nous disons dans certaines régions et dans certaines divisions que ce sont les tendances qui se forment, que ce sont les défis que vos employés rencontrent. Et nous formulons des recommandations pour que les administrateurs élaborent des programmes pour aider leur personnel à se sentir mieux.

Robert Henderson ([11:48](#)) :

C'est intéressant. D'où vient Avail? Je veux dire, encore une fois, nous avons parlé d'entreprises tangentielles ici. Maintenant vous parlez de psychométrie. Nous ne parlons même plus nécessairement de virus ou de bactéries, n'est-ce pas? Nous ne parlons que de psychométrie et de tout le reste. Au fait, bravo, vous êtes probablement la seule seconde personne que j'aie jamais rencontrée qui a utilisé le mot psychométrique et compris ce que c'était. C'est une sorte de créneau. Nous le faisons beaucoup parce que nous faisons des études sur le marché du travail et beaucoup de sondage. Parlez-moi donc un peu du terme, mais je ne l'entends pas beaucoup sur le marché. Alors, parlez-moi un peu de l'origine d'Avail. Comment l'idée vous est venue, est-ce que cela, cela est le fruit de vos pensées?

Ronen Benin ([12:26](#)) :

Cette idée est sortie un peu de ma tête, mais elle provenait principalement des commentaires du marché. Au départ, lorsque nous étions en train de créer Logit, nous avons beaucoup d'entreprises, de grandes sociétés qui ont vu notre produit et nous ont demandé s'ils pouvaient l'utiliser. Elles n'étaient pas des organisations sportives, mais elles ont dit, regardez, nous rencontrons des difficultés au sein de notre effectif. Nous avons des problèmes de maintien en poste, beaucoup de cas d'épuisement professionnel. Vous résolvez cela pour les organisations sportives. Pouvez-vous résoudre ceci pour nous? Puis, c'était très inopiné. Nous avons en fait rencontré une personne qui a fini par devenir un investisseur dans l'entreprise qui a beaucoup d'expérience. Il, il est travailleur social et psychologue. Il a beaucoup d'expérience à aider à former des équipes à haut rendement, en mettant l'accent sur le travail des organisations de premiers intervenants. Alors, certains de ces investisseurs et clients sont la Police provinciale de l'Ontario, la police régionale de York, des diverses associations des paramédics. Et, en collaborant avec cet investisseur, nous avons commencé à développer des fonctionnalités qui desserviraient le marché des premiers intervenants. Et alors que nous commençons à développer des fonctionnalités pour le marché des premiers intervenants, de nombreuses sociétés ont dit qu'elles ont trouvé le produit assez utile qu'elles sont prêtes à payer. Et c'est ainsi que nous avons poursuivi notre chemin.

Robert Henderson ([14:01](#)) :

Ouah, parfait. Ouah. Encore une fois, ce sont vraiment trois secteurs d'activité radicalement très différents avec lesquels vous êtes en contact. Alors quelque chose de laquelle je parle beaucoup quand je parle à quelqu'un qui lance une petite et moyenne entreprise, sans parler de plusieurs d'entre eux, c'est cet état d'esprit entrepreneurial dans lequel nous, nous avons, nous venons de parler de trois secteurs d'activité différents. Beaucoup d'entrepreneurs l'ont parfois fait, et je ne le prends pas à la légère, parfois ils présentent un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) bénigne, qui, parfois, n'est pas diagnostiqué, et parfois ils peuvent l'exploiter comme un avantage, qu'il s'agisse d'une réelle neurodiversité ou non. Parfait. Mais, trouvez-vous que le fait que vous devez partager votre attention entre différents secteurs d'activité, maintenant vous avez mentionné que certains membres des équipes travaillent dans les trois secteurs, je suppose que certains sont aussi dévoués à l'un de ces secteurs d'activité. Tout à fait. Trouvez-vous que partager votre attention, ou avoir plusieurs secteurs d'activité est un défi ou un avantage en ce qui a trait à la gestion des équipes?

Ronen Benin ([14:58](#)) :

C'est les deux. C'est, il y a certainement des défis, n'est-ce pas? Parce qu'il y a un coût de renonciation, chaque minute que vous dépensez sur un projet vous retirez des gains de l'autre. Mais, c'est aussi une grande source d'inspiration. Il y a eu beaucoup de leçons tirées de mes entreprises qui ont été

appliquées aux autres entreprises et je trouve que cela accélère un peu le parcours des commentaires. Je suis en mesure d'avoir beaucoup d'idées sur des choses qui ne fonctionnent peut-être pas et d'appliquer ensuite ces idées à mes autres entreprises sans avoir à commettre ce genre d'erreurs dans ces entreprises. Il est vraiment, vraiment très important d'avoir une équipe principale stable qui puisse vous aider à gérer toutes ces différentes choses parce qu'il est impossible de le faire par vous-même. Je suis donc reconnaissant d'avoir mon équipe. Bien sûr, nous avons des personnes qui sont dévouées à une des entreprises à la fois, mais le fait que j'ai mon équipe principale centrée sur les différentes entreprises et sachant combien de ressources et d'énergie sont nécessaires pour chaque entreprise est vraiment, vraiment important parce qu'elles s'entraident, se tiennent en échec et me tiennent en échec, parce que je suis assez ambitieux et j'aime assumer plusieurs choses.

(16:25) :

Et donc mon équipe aide toujours à tempérer cela un peu.

Robert Henderson (16:31) :

Donc ils doivent dire, ok, Ronan trois entreprises suffisent. Exactement. Nous n'avons pas besoin d'une quatrième ou d'une cinquième entreprise en ce moment. Est-ce cela? Exactement, exactement. Et je suppose que l'équipe principale, on parlera probablement de personnes, les aînés, probablement. Oui. Parfait. Vous parlez de certains d'entre eux, je pense que ce que l'on appelle les compétences agnostiques de l'industrie comme les ventes, le marketing, la finance, la gestion, peut-être les ressources humaines, tout cela.

Ronen Benin (16:51) :

Certains de ceux-là, c'est sûr. Mais, étant un entrepreneur en technologie, la plupart de mon équipe principale est en fait composée de scientifiques et d'ingénieurs.

Robert Henderson (17:03) :

Oh, ouah. D'accord. C'est intéressant. Dans des secteurs d'activité radicalement différents.

Ronen Benin (17:06) :

Des secteurs d'activité radicalement différents. J'ai donc de la chance, mes co-fondateurs d'entreprises ont des diplômes de mécatronique, donc ils sont formés comme ingénieurs, mais ils comprennent différents domaines de l'ingénierie. Et ils ont compris.

Rob Henderson (17:25) :

Vous dites mécatronique? Je voulais juste un éclaircissement.

Ronen Benin (17:26) :

Mécatronique. Oui.

Robert Henderson (17:28) :

Je pense que c'était un jouet avec lequel j'ai joué quand j'étais sur le point, c'est celui qui se transforme en robot, n'est-ce pas? La voiture que

Ronen Benin (17:34) :

Les transformateurs, vous pensez au transformateur.

Robert Henderson ([17:37](#)) :

C'est bien cela. Exactement. C'est exact. Exactement. Alors qu'est-ce que la mécatronique? Dites-nous, éclairez-nous.

Ronen Benin ([17:41](#)) :

D'abord. La mécatronique est une discipline où vous êtes exposé à tout, du logiciel au matériel en passant par l'ingénierie des systèmes. Vous obtenez toute la gamme de choses différentes que vous pourriez fabriquer, qu'il s'agisse de biens matériels ou de logiciels. Ce sont donc des personnes très multidisciplinaires et compétentes qui ont un esprit technique et qui sont capables d'appliquer leurs compétences à une variété de types de projets différents.

Robert Henderson ([18:15](#)):

Par nature, l'éducation est celle qui se prête à de multiples secteurs d'activité.

Ronen Benin ([18:19](#)) :

Exactement.

Robert Henderson ([18:26](#)) :

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

Intervenant 3 ([19:04](#)) :

Maintenant.

Robert Henderson ([19:05](#)) :

Comment avez-vous réussi à attirer autant de talents chez vous, Ronen? Je veux dire, outre le fait que vous avez manifestement l'esprit d'entreprise et que vous avez du succès, et ce genre de chose. Comment avez-vous trouvé des personnes qui ont une éducation mécatronique ou ce genre de personnes qui pourraient vous suivre dans différents courants intellectuels?

Ronen Benin ([19:20](#)) :

Cela n'a pas été facile. Cela n'a pas été facile. Et j'ai mis sur pied beaucoup d'entreprises. J'ai vendu des entreprises, et il m'a fallu de nombreuses itérations de mon équipe principale pour trouver ces personnes avec lesquelles je pourrais me voir bâtir plusieurs entreprises. L'avantage concurrentiel que j'ai eu, je crois, pour ce qui est de trouver ces personnes, c'est que je suis un visionnaire et que je suis capable de vendre le rêve, de vendre une vision et de rassembler les personnes autour de cet objectif commun, de cette vision commune.

Et les membres du groupe actuel, ils ont accepté qu'ils croyaient vraiment en ce que nous faisons.

Heureusement, j'avais déjà de l'influence, alors j'ai démarré l'entreprise avec une autre, j'ai en fait lancé Wright Labs par moi-même, j'ai fait venir plusieurs équipes avant ces personnes, et j'ai fini par les trouver, mon directeur de la technologie, inright Labs. J'avais en fait chassé parce que j'avais tellement de mal à trouver, oh, un dirigeant technologique. Et une fois qu'on l'a fait venir un peu plus tard, il a dit, j'adore ça. J'ai travaillé. J'aimerais faire venir des gens avec qui j'ai travaillé au fil des ans et qui, je le sais, sont des vedettes que vous aimerez aussi. Et donc un par un, il a commencé à les présenter. Nous les avons rencontrés. Nous avons effectué des entrevues techniques et non techniques. La plupart d'entre eux répondent aux critères. Nous avons donc commencé à mettre sur pied notre équipe, à renforcer notre équipe à partir de ce moment.

Robert Henderson ([21:10](#)) :

Comme la science elle-même, il fallait beaucoup d'essais et d'erreurs, n'est-ce pas?

Ronen Benin ([21:13](#)) :

Tout à fait.

Robert Henderson ([21:14](#)) :

Tout à fait. Alors, selon vous, quelle est votre propre vision? Parlons maintenant de vos employés, car nous parlons de talent, d'esprit d'équipe et de tout le reste. Quelle approche adoptez-vous? Selon vous, qu'avez-vous apporté à la table pour attirer certains de ces cerveaux les plus brillants que vous souhaitiez avoir dans votre aventure entrepreneuriale? Où était votre vision et comment l'avez-vous mise en œuvre ou transmise à certaines des personnes clés de vos équipes?

Ronen Benin ([21:38](#)) :

Excellente question. Je suis donc un visionnaire, mais je connais aussi mes faiblesses, et je ne suis pas la personne la plus axée sur les opérations. J'étais à la recherche de gens qui voulaient prendre les rênes et vraiment conduire, mettre leur marque sur ce que nous bâtissons. Je voulais qu'ils se sentent comme si c'était la leur aussi. Donc, en plus d'offrir une généreuse rémunération sous forme d'actions dans le cadre des divers projets, il est vraiment important que chaque personne qui est recrutée le fasse. Il ne s'agit donc pas seulement des dirigeants, mais de tous les employés qui entrent dans l'entreprise. Je voulais qu'ils aient une influence. Si une personne veut simplement faire un travail et qu'elle n'a aucune envie d'avoir une incidence réelle, alors elle ne convient pas à notre entreprise parce que je veux que tout le monde ait faim, construise et perturbe les industries actuelles. Je n'ai aucun intérêt à réinventer la roue. Je veux fabriquer de nouvelles roues. Et c'est le genre de personnes que je recherche, peu importe le rôle qu'elles jouent dans mes entreprises.

Robert Henderson ([23:15](#)) :

Et comment faites-vous cela, eh bien, et c'est un attrait fantastique, j'en suis sûr, mais c'est une sacrée responsabilité parce que cela veut dire aussi que si vous faites venir des personnes qui font une différence, il vous incombe de leur prouver qu'ils le font, et vous devrez être au niveau de la communication et de la transparence pour qu'ils puissent voir la différence qu'ils font. Comment y parvenez-vous? Comment procédez-vous? Parce que si vous parlez de tout le monde dans l'entreprise, cela fait beaucoup de gens pour s'assurer qu'ils restent informés de vos progrès et de la différence que vous faites.

Ronen Benin ([23:46](#)) :

Tout à fait. Nous avons donc des événements en cours en équipe où tout le monde dans l'entreprise, qu'il s'agisse d'un employé, d'un investisseur, d'un gestionnaire ou d'un conseiller, nous tenons ces assemblées générales chaque mois où chaque gestionnaire de chaque division fournit une mise à jour sur ce qui s'est passé au cours du mois précédent, quels étaient les plus grands défis, qu'avons-nous appris de ces défis? Et en se basant sur ces enseignements, on se demande à quoi les prochains jours ressemblent selon nous? Que faisons-nous de ces enseignements? J'ai découvert que le format de ces assemblées générales mensuelles a été vraiment efficace. Évidemment, lors des assemblées générales, il y a beaucoup de nourriture. Nous offrons des prix, nous, après que l'assemblée générale a été officiellement terminée, nous organisons souvent une soirée de jeu, n'est-ce pas, juste une rencontre amicale et rendre l'ambiance un peu sociale. Au plus fort de la pandémie, il a été un peu difficile de faire ce genre de choses, bien sûr. Je suis très reconnaissant que ce chapitre soit terminé, mais nous essayons de garder l'ambiance légère et de donner aux personnes l'occasion de poser des questions et de partager.

Robert Henderson ([25:21](#)) :

Et de combien de personnes parlons-nous ici, Ronen, dans vos trois entreprises?

Ronen Benin ([25:25](#)) :

Dans les trois entreprises? Il y a environ 40 employés en ce moment.

Robert Henderson ([25:29](#)) :

Ouah, parfait. Et combien travaillent dans plus d'une entreprise? Combien ont un double emploi?

Ronen Benin ([25:33](#)) :

Il y en a 12 qui travaillent dans plus d'une entreprise.

Rob Henderson ([25:36](#)) :

D'accord. Eh bien, nous avons parlé, vous étiez aussi, plus tôt, vous avez parlé de rémunération, dans la mesure où, bien sûr, vous devez être compétitif en ce qui a trait à la rémunération, parfois excessivement compétitif, selon la perspicacité technique ou la compétence spécifique que vous voulez obtenir. Mais, ce n'est pas le cas, et vous et moi le savons tous les deux, et je peux le dire de la façon dont vous parlez, ce ne sera pas la difficulté qui garde les employés, il y aura toujours quelqu'un qui a les goussets plus garnis que les vôtres. Alors, au-delà de la transparence, au-delà du sentiment d'appartenance ou de puiser dans votre vision, y a-t-il une sauce secrète que vous avez trouvée dans votre culture qui a vraiment résonné parmi vos employés à la fois comme moyen d'attirer les très bons talents et comme mécanisme de maintien en poste?

Ronen Benin ([26:19](#)) :

C'est une excellente question. Alors, pour être tout à fait honnête avec vous, ce moyen d'attirer le bon talent doit être cette vision. Il doit s'agir de cette vision et il doit aussi s'agir des collègues que cette personne aura. Nous recherchons un type de personne très précis pour travailler dans l'entreprise. Nos entreprises et les personnes qui viennent travailler pour nous savent que leurs collègues, les personnes qui les entourent vont les défier. Ils vont être des innovateurs à part entière, ils vont être des perturbateurs de marché. Ils vont essayer de progresser tous les jours. Et donc nous avons tendance à attirer un type particulier de personne, une personne qui veut faire bouger les choses. La rémunération

est très importante, surtout lorsque les salaires augmentent continuellement sur une base annuelle. Les personnes ont beaucoup de choix différents où ils peuvent travailler, mais c'est rarement le facteur déterminant, n'est-ce pas? La culture de l'entreprise, les types de problèmes sur lesquels les entreprises travaillent et la capacité d'avoir une incidence nous sommes convaincus que c'est ce qui nous distingue.

Robert Henderson ([27:40](#)) :

Et est-ce que vous vous sentez comme, bien sûr, je peux parfaitement comprendre cela, mais aussi, pensez-vous que les visions de vos entreprises comme ce qu'elles font, vous avez parlé d'une application qui aide les personnes, les hommes, le bien-être mental des personnes et qui permet de mieux éclairer les entreprises afin qu'elles puissent faire des choix qui vont revigorer leur équipe plutôt que d'être quelque chose de débilitant. Vous avez également parlé d'un mécanisme de lumière UV pour nettoyer votre téléphone et pour réduire la quantité d'essuie-tout propres dans les sites d'enfouissement afin qu'il y ait une sensibilisation à l'écologie ou au changement climatique à ce sujet. Comment manifestez-vous cela au sein de votre propre entreprise? Je veux dire, il ne s'agit pas de supposer, il ne s'agit pas seulement de ce que vous produisez, que ce soit un logiciel en tant que service ou les mécanismes ou les produits de Glissner, mais vous devez aussi clairement montrer que vous voulez montrer un certain leadership au sein de vos équipes. Comment vous y prenez – vous? Ou que faites-vous pour montrer que vous vivez, que vous mettez en pratique ce que vous prêchez?

Ronen Benin ([28:42](#)) :

Tout à fait. Nous utilisons donc nos propres produits. Nous ne fabriquons rien que nous ne voulons pas utiliser. Je veux dire, il y a une caméra derrière moi. Il y a un téléphone propre derrière moi. Je me souviens, ceci est une petite digression, mais je me souviens que lorsque nous étions en train de mettre au point le téléphone propre, ma femme est rentrée à la maison un jour lorsque le téléphone propre était sorti et que nous étions en train de le mettre à jour, et nous n'avions que quelques prototypes. Et elle s'était habituée à désinfecter son téléphone et le téléphone propre. Et le téléphone propre n'était pas là parce qu'il était ailleurs pour des mises à jour. Elle ne savait pas quoi faire. Comme si elle voulait me dire : « j'ai ce téléphone sale ». Je sais que je ne peux pas utiliser des lingettes chimiques parce qu'une lingette chimique est horrible pour l'environnement, mais à part cela, elles détruisent mon téléphone. Qu'est-ce que je suis censé faire? Et donc j'ai recommandé qu'elle lave son téléphone avec du savon et de l'eau, ce qu'elle n'a pas accepté de faire. Nous fabriquons donc des produits que nous voulons nous-mêmes utiliser. Nous sommes en train de résoudre des problèmes que nous comprenons intimement, et les types de technologies que nous développons sont des technologies qui sont fabriquées pour un meilleur avenir. C'est ce sur quoi nous nous concentrons. Nous n'essayons pas d'élaborer des ruses publicitaires pour faire de l'argent rapidement. Nous essayons de construire l'infrastructure pour un avenir plus sain, plus durable et plus propre. Et en ce qui concerne les types d'employés que nous attirons, ce sont des employés qui partagent cette vision, cet intérêt, ce but aussi.

Robert Henderson ([30:23](#)) :

Et comment faites-vous, en tant que perturbateur de marché, personne et entreprise qui gère ces trois gammes de produits différentes qui perturbent les industries desquelles vous faites partie, en ce qui concerne la réflexion, comment exploitez-vous cela ou comment la contrôlez-vous dans la gestion des ressources humaines? Parce que, soyons réalistes, je veux dire, l'innovation consiste à enfreindre les règles. Nous savons tous qu'il faut enfreindre les règles pour être vraiment entreprenant et innovateur. Mais la gestion des ressources humaines consiste à suivre les règles. Il s'agit de conformité, de politiques, et ce genre de choses, ce qui est une sorte de dichotomie. Vous devez en quelque sorte gérer

vos entreprises d'une manière, mais en même temps, votre entreprise fait tout cela, vraiment, vos entreprises font tout ce genre de choses vraiment incroyables et perturbatrices. Alors, comment faites-vous pour aligner l'équipe? Alors, mais être un perturbateur de marché à l'interne, je suppose, pourrait parfois être plutôt distrayant. Alors comment avez-vous adopté votre culture en vue de nourrir cet état d'esprit perturbateur?

Ronen Benin ([31:22](#)) :

C'est une excellente question. Alors pour nous, la culture fait partie intégrante de ce que nous produisons. Vous voulez avoir cette culture qui génère en quelque sorte l'innovation, mais nous sommes aussi très disciplinés en matière de processus. Nous avons donc des gestionnaires dans toutes les entreprises qui rencontrent chaque membre de leur équipe de façon continue, fixent des objectifs, suivent des objectifs. Nous faisons des réunions debout quotidiennes pour comprendre ce sur quoi les gens travaillent, et nous enregistrons et documentons méticuleusement tout cela.

Robert Henderson ([32:05](#)) :

Donc vous respectez beaucoup de pratiques exemplaires qui ont déjà été établies (tout à fait) au sein des RH et vous les intégrez dans une entreprise qui même avec ces pratiques a un état d'esprit perturbateur.

Ronen Benin ([32:15](#)) :

Tout à fait.

Robert Henderson ([32:16](#)) :

Parfait.

Ronen Benin ([32:16](#)) :

D'accord. Oui. Il y a une raison pour laquelle ce sont des pratiques exemplaires, n'est-ce pas? Parce qu'elles sont éprouvées et vraies. Et je ne dirais pas que nous n'avons pas innové certaines de ces pratiques exemplaires. Nous avons identifié certaines cadences et structures de réunion qui fonctionnent mieux pour nos équipes que les normes de l'industrie. Mais dans l'ensemble, en ce qui concerne l'échange de renseignements, les possibilités de responsabilisation, ceux-ci sont en place et sont essentielles afin que nous puissions non seulement nous assurer que tout le monde est concentré, mais aussi documenter nos progrès au fil du temps, ce qui est important pour tous nos intervenants.

Robert Henderson ([33:10](#)) :

Parfait. Compris. Oui. Maintenant, et en parlant des intervenants, je veux dire une partie de votre expérience, comme vous l'avez mentionné, nous avons dit que l'esprit d'entreprise fait probablement partie de votre ADN, mais l'expérience des immigrants, l'expérience des nouveaux arrivants est tout autant, comme vous l'avez mentionné aussi, comment pensez-vous que cela ait affecté votre approche pour attirer et maintenir en poste les talents?

Ronen Benin ([33:31](#)) :

Merveilleuse question. Nous pensons donc que, premièrement, la diversité est essentielle au bon fonctionnement des équipes performantes. Et si vous regardez la composition de notre équipe, elle est extrêmement diversifiée. Nous avons des personnes de tous les différents groupes ethniques, de

différentes industries d'où ils sont venus aussi. Souvent, lorsqu'une entreprise exerce ses activités dans une industrie, elle cherche à embaucher des talents au sein de cette industrie qui a de l'expérience dans cette industrie. Nous croyons que l'adaptation culturelle est la chose la plus importante. Nous cherchons donc d'abord la culture et un ensemble de compétences de base, mais l'expérience de l'industrie est beaucoup moins importante pour nous parce que nous croyons que ce genre de compétences et d'idées peuvent être apprises. Et, en fait, c'est l'un de nos secrets, je suppose, d'être capable de trouver de très, très bons talents. Nous ne cherchons pas où tout le monde cherche. Nous cherchons à l'extérieur de notre industrie principale et en ce qui concerne les immigrants, alors je suis sûr que nous y arriverons à un moment donné, mais il y a beaucoup d'immigrants au Canada. Le Canada est un pays composé d'immigrants, et bon nombre de ces immigrants sont extrêmement compétents, mais ils n'ont pas la possibilité de montrer leurs compétences. Nous sommes donc activement à la recherche de ces groupes sous-représentés et leur offrons l'occasion de briller.

Robert Henderson ([35:16](#)) :

C'est le but des entreprises créatrices de marché. Alors pensez-vous, je veux juste extrapoler une conclusion de cela. Donc vous faites quelque chose, je veux dire, soyons honnêtes, pour le succès de vos entreprises, vous devez faire quelque chose de différent. Et aussi, je veux dire, comme vous le savez peut-être, nous avons fait une étude du marché du travail qui a montré que la bioéconomie elle-même n'est pas vraiment en train de suivre la voie de la PLA en ce qui a trait à la diversité. Nous n'avons que 33 % de femmes qui sont employées, même si la plupart d'entre elles, la plupart des diplômés en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) sont des femmes. Nous n'employons que de nouveaux arrivants et des professionnels formés à l'étranger. Environ 10 ou 11 % du temps nous sommes à égalité. Et nous sommes lamentables à l'égard des Canadiens handicapés et des Canadiens autochtones. Donc, vous avez aussi parlé de quelque chose qui est encore plus radical au sein de l'industrie, et qui consiste à ne pas chercher un titulaire de doctorat en biologie moléculaire. Pour travailler dans votre entreprise de biotechnologie, ce qui est dans le même ordre d'idées, il y a souvent des préjugés en milieu universitaire, il y a un préjugé lié aux études au sein de l'organisation. Donc est-ce, pensez-vous que dans la biotechnologie, dans l'industrie de la biotechnologie, qui n'est pas instruite, nous pensons que nous sommes plutôt éclairés, vous avez dit toutes les choses sur le fait que la diversité améliore l'innovation. C'est vrai. Toutes les études ont montré que la psychométrie, telle qu'elle est démontrée, elle améliore l'innovation et l'accès à différents marchés. Pourquoi pensez-vous que tant d'employeurs du domaine de la bioéconomie ne comprennent pas ce concept qui non seulement est le talent le plus facilement disponible, mais c'est le talent qui va faire briller votre entreprise?

Ronen Benin ([36:49](#)) :

C'est vraiment une excellente question, et c'est quelque chose qui m'a aussi déconcerté. En tant que fondateur, je vois tout ce talent ailleurs, un talent qui n'a pas été revendiqué, et cela me choque lorsqu'une personne qui est si compétente, si éduquée n'a pas eu la possibilité d'être embauchée. C'est vraiment triste. Cela est intéressant pour des entreprises comme la nôtre parce que nous avons la crème de la crème en ce qui a trait de talent disponible. Mais malheureusement, je pense beaucoup à cela parce que, et je n'ai pas l'intention de minimiser ces individus, mais beaucoup de personnes qui dirigent les entreprises les plus établies sont des scientifiques qui ont été formés il y a un certain temps lorsque la diversité n'était pas aussi importante. Et donc ce qu'ils savent, ils savent comment établir le profil d'un employé et ils ciblent ces types d'employés parce qu'ils sont sûrs, qu'ils sont à l'aise et que, historiquement, cela a bien fonctionné pour eux.

Robert Henderson ([37:57](#)) :

Et le marché du travail actuel est incertain, mais le marché du travail actuel a évidemment changé la donne. La pandémie et le marché du travail ont changé la donne parce qu'à l'heure actuelle, habituellement, c'est l'investissement en capital qui est le besoin numéro un de chaque personne d'obtenir l'argent. Et maintenant que tout le monde connaît son talent, il faut qu'ils remuent ciel et terre pour retrouver ce genre de talent. Pour revenir à ce que vous avez dit, parce que je pense que la façon dont vous l'avez décrit, c'est tout à fait juste. Nous avons des scientifiques qui essaient d'être des experts en matière de personne, c'est comme si vous demandez à un plombier de faire vos impôts. Ce n'est pas quelque chose à laquelle ils ont été formés.

Ronen Benin ([38:30](#)) :

Not for,

Robert Henderson ([38:30](#)) :

Exactement. C'est ce qui explique mon retour quelques fois il y a quelques années, mais c'est sûr. Alors, comment avez-vous changé cela, moi, je comprends votre vision personnelle, mais comment l'avez-vous modifiée concrètement au sein de vos propres organisations? Vous avez dit que vous cherchiez ailleurs. Où avez-vous cherché, je veux dire, je ne veux pas révéler votre recette secrète, mais en même temps, comment l'avez-vous communiqué à votre équipe et à vos gestionnaires des ressources humaines et leur dire que c'est la vision qu'ils doivent transmettre, qu'ils doivent suivre pour réussir?

Ronen Benin ([39:02](#)) :

Excellente question. Donc nous cherchons, j'ai mentionné que nous ne nous soucions pas vraiment de l'industrie. Habituellement, il y a des embauches où l'industrie est importante parce que nous essayons d'obtenir un aperçu de cette industrie précise, s'il s'agit d'une croissance, d'un rôle de croissance des ventes au sein de cette industrie. Mais dans l'ensemble, nous sommes à la recherche de compétences. Nous recherchons la personnalité. Nous recherchons le dynamisme et la volonté d'apprendre. Nous embauchons toujours même lorsque nous n'embauchons pas, n'est-ce pas? Nous travaillons donc avec quelques entreprises. L'une avec laquelle nous travaillons pas mal est une entreprise appelée « Hired Hippo ». Et ce qu'ils font, c'est garder un carnet d'adresses rotatif de gens, qu'ils soient ou non actuellement employés et qui ont les compétences, la personnalité, parce qu'ils passent des entrevues à tout le personnel aussi, c'est le genre de choses que nous recherchons. Et nous sommes à la recherche d'éventuelles correspondances culturelles qui seront nos employés futurs. Ils pourraient avoir des emplois maintenant, c'est bien. Mais nous savons qu'il y a ce bassin de candidats qui a toutes les choses que nous recherchons quand il est temps pour nous d'accroître, quand nous avons besoin de remplir un rôle précis, nous avons maintenant ce carnets d'adresses de personnes que nous savons qu'elles correspondent à notre culture, que nous pouvons poursuivre.

Robert Henderson ([40:49](#)) :

Comment vous réconciliez-vous, parce que je comprends que ce dont vous parlez, une correspondance culturelle et certains employeurs qui disent, eh bien, nous embauchons des personnes qui sont un bon choix, nous voulons embaucher des personnes qui sont un bon choix. Et nous le comprenons. Mais le problème, c'est que bien sûr, à moins que vous ne soyez pour la diversité pour commencer avec cela,

Ronen Benin ([41:05](#)) :

Oui.

Robert Henderson ([41:05](#)) :

Le bon choix ne vous aide pas à améliorer votre diversité parce que vous cherchez juste des personnes qui ont l'air bien, parce que souvent ces scientifiques qui sont des blancs d'âge mûr comme moi vont embaucher plus de blancs d'âge mûr, et cela ne marche pas, alors comment vous assurez-vous que la diversité reste une priorité alors que vous cherchez cette correspondance culturelle que vous avez mentionnée?

Ronen Benin ([41:35](#)) :

La partie de la diversité est, je pense, dans l'ADN central de notre entreprise. Je ne suis pas un fondateur technique par exemple, et je pense que cela me donne un peu de propriété unique aussi. Une chose que, un ensemble de compétences que j'ai élaboré au fil des ans, c'est de comprendre en communiquant avec une personne au moyen d'une série de conversations, généralement sur ses objectifs, la façon dont elle gère les défis. Et souvent, si je cherche à embaucher pour l'une de mes entreprises, je vois que cette personne a un ensemble de compétences qui serait vraiment précieux dans une autre entreprise. Et alors nous finissons par l'intégrant dans l'autre entreprise parce qu'elle offre un type précis de compétence et une optique unique qui serait utile pour cette entreprise.

Robert Henderson ([42:47](#)) :

Écoutez, avant de vous donner l'occasion de fournir des conseils à certaines petites et moyennes entreprises sur ce que vous avez appris et la façon dont elles peuvent mettre sur une équipe résiliente, diverse et perturbatrice et toutes ces choses dont nous, et les entrepreneurs comme vous, avons parlé, je voulais vous donner l'occasion de nous donner une publicité gratuite pour l'application Avail parce que je voulais dire, vous dites que vous utilisez de tout ce que vous avez produit. Et ce qui est très intéressant à propos de l'application, quand je l'ai regardée en ce qui a trait au sentiment de bien-être et tout le reste, mais ces organisations dont vous parlez, que de toute évidence, sont les consommateurs, c'est que l'économie est notre entrée au niveau de l'entreprise. C'est aux entreprises de le savoir. Comment l'application Avail habilite-t-elle les entreprises et comment l'utilisez-vous au sein de votre entreprise pour donner à votre personnel les moyens de faire du bien-être une priorité pour l'entreprise?

Ronen Benin ([43:34](#)) :

Nous essayons toujours de supprimer plus de fonctionnalités que nous n'en ajoutons pour nous assurer que l'expérience des utilisateurs est élégante et qu'elle les encourage à l'utiliser davantage. Excellente question. Donc c'est vraiment important d'abord et avant tout quand une personne, pour qu'une personne utilise continuellement une application, n'importe quoi auquel elle s'attache, pour qu'elle en tire de la valeur. Nous nous efforçons donc de veiller à ce que l'utilisation soit surveillée de près. Nous comprenons les fonctionnalités que nos utilisateurs utilisent ou n'utilisent pas, et nous essayons toujours de simplifier. Et puis, ce qui est tout aussi important concerne l'organisation lorsqu'elle reçoit cet aperçu de ses employés, lorsqu'elle comprend les défis que différents groupes d'employés rencontrent, c'est que nous donnons à ces employeurs l'occasion de réagir à ce qui se passe vraiment au sein de leur effectif pour leur montrer qu'ils les écoutent. Donc, plutôt que d'élaborer un plan au début de l'année, janvier est le mois de la nutrition et février est le mois de l'exercice, les employeurs examinent les défis qui existent au sein de leur organisation et ils sont en mesure d'allouer des ressources, d'amener des professionnels en fonction des défis que leurs employés rencontrent. Lorsque

les employés voient que leur employeur a une idée sur les domaines de défis et qu'il intervient, ils se sentent encouragés et continuent à utiliser l'application parce qu'ils comprennent que non seulement cela les aide à avoir un aperçu sur leur bien-être, mais aussi les défis que nous avons en tant que groupe, que nos entreprises écoutent et ils font des choses pour essayer de nous aider à relever ces défis. Cela devient alors quel comme un cercle vertueux.

Robert Henderson ([45:54](#)) :

Entre nous, cela doit être un avantage de savoir que vos employés qui intègrent votre entreprise savent qu'elle a créé une application qui est particulièrement axée sur leur bien-être. Je veux dire, cela doit être un avantage à savoir qu'ils sont capables de savoir avec leur cœur et leur esprit que vous vous souciez d'eux, que vous vous en souciez tellement qu'ils leur ont inventé une application qui surveille leur bien-être et leur donne des commentaires pour qu'ils puissent les traiter correctement.

Ronen Benin ([46:18](#)) :

Tout à fait. Nous utilisons minutieusement l'application à l'intérieur de nos organisations parce que nous croyons qu'il est vraiment, vraiment important de les comprendre. Parfois, il est beaucoup plus facile de se cacher derrière l'écran, et si vous n'êtes pas d'accord de dire à l'application que vous n'allez pas bien, alors il suffit juste de l'exprimer, n'est-ce pas? Alors

Robert Henderson ([46:42](#)) :

Absolument. Je comprends. Et cela semble être un outil absolument merveilleux, pas seulement pour le marché, mais pour votre propre organisation. Sans aucun doute. Ronan, l'une des choses que lorsque j'ai rencontré beaucoup d'entrepreneurs et beaucoup d'organisations, la grande majorité des entreprises de l'industrie de la biotechnologie du Canada sont des petites et moyennes entreprises. Elles sont dirigées par des visionnaires et des petits qui peuvent avoir une connaissance limitée, comme nous l'avons mentionné, des personnes et de la culture et comment les éduquer. Que donneriez-vous comme conseil à ces organisations qui ne sont peut-être pas aussi axées sur les personnes qu'elles pourraient l'être, ou qui sont peut-être distraites par le capital-risque, par des aspects techniques, et ce genre de chose, ce sont des milliers d'occasions qui s'ouvrent à elles. Quel genre de conseils donneriez-vous en fonction de votre expérience avec vos trois entreprises et l'équipe que vous avez mise sur pied pour m'aider à relever le défi des talents, des compétences et des talents?

Ronen Benin ([47:42](#)) :

Donc vous devez investir dans les personnes chaque jour. Ce n'est pas le genre de choses que l'on fait toutes les deux semaines lorsque l'on paie leur chèque, parce que les employés d'aujourd'hui ont beaucoup d'options quant à l'endroit où ils peuvent travailler. C'est pourquoi nous avons cette pénurie de main-d'œuvre. Il est donc vraiment très important de comprendre ce que ressentent vos employés et ce avec quoi ils se débattent, les domaines où vous, en tant qu'entreprise, pouvez les aider. Donc, oui, à certaines étapes de la vie d'une entreprise, les dirigeants doivent s'efforcer de trouver des ressources pour que l'entreprise puisse survivre et prospérer. Mais il est très, très important qu'il y ait un moyen pour eux de surveiller ce qui se passe avec leur personnel, avec leurs employés, parce que l'embauche coûte beaucoup plus cher que le maintien en poste. Perdre toutes ces connaissances et ces idées chaque fois qu'un employé quitte l'entreprise est extrêmement préjudiciable. Nous encourageons donc les employeurs à prêter attention à ce que font leurs employés. Franchement, nous encourageons les employés et les employeurs à utiliser des applications comme l'application Avail pour comprendre

comment se portent leurs employés et quels sont les domaines qui leur posent problème, afin qu'ils puissent être proactifs et les aider, eux et leurs employés, à se sentir mieux.

(49:24) :

Et pour ce qui est des décisions d'embauche, nous encourageons les employeurs à chercher des employés issus de la diversité. Tout d'abord, il y en a beaucoup qui sont actuellement disponibles, qui sont extrêmement talentueux, beaucoup d'entre eux. Et ces employés aimeront que si vous embauchez les bons employés, ils seront en mesure de s'autogérer également, ce qui est vraiment très important pour les équipes en croissance, les employés qui sont en mesure de prendre des décisions, de prendre de bonnes décisions par elles-mêmes pour faire avancer les choses pendant qu'une bonne partie de l'équipe de direction cherche à obtenir du financement ou à faire d'autres choses.

Robert Henderson (50:12) :

Parfait. Tout à fait. C'est fantastique. Ronan, merci beaucoup de vous être joint à moi aujourd'hui. Aujourd'hui, Ronen Bénin, fondateur et président-directeur général, s'est joint à moi. Je pense que vous devriez changer votre titre à agent perturbateur de marché principal, au lieu de président-directeur général. Je pense que ce serait meilleur pour vous, ainsi que pour Glissner, Right Blue Labs et l'application Avail. Je suis si heureux que vous soyez en mesure de vous joindre à nous ici. J'ai trouvé qu'il était excellent d'en apprendre autant sur vos trois entreprises et sur l'équipe qui compose toute cette innovation et cette perturbation dans les industries. Merci beaucoup de vous être joint à moi aujourd'hui.

Ronen Benin (50:45) :

Ce fut un plaisir absolu. Merci de la possibilité qui vous nous avez fournie. Je suis heureux d'être ici.

Robert Henderson (50:53) :

Je suis Robert Henderson, président et PDG de Bio Talent Canada, et vous avez écouté le balado de Bio Talent Canada, La science du talent. Rejoignez-nous la prochaine fois. Merci.