

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

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

Bonjour à tous, et merci de vous joindre à nous pour ce nouvel épisode de Science of Talent, la série de podcasts de BioTalent Canada. Je suis votre hôte, je suis Robert Henderson, PDG de Bio Talent Canada, et c'est Andrew Maclsaac qui m'accompagne aujourd'hui. Andrew Maclsaac est le dirigeant principal de la direction de Applied Pharmaceutical Innovation. Bienvenue, Andrew. Comment allez-vous?

Andrew Maclsaac ([00:28](#)):

Ça va, ça va. Merci de m'avoir invité.

Robert Henderson ([00:30](#)):

Oh, fantastique. Content de vous avoir des nôtres aujourd'hui. Pour donner une brève introduction sur Andrew, au cours des deux dernières décennies, Andrew a mené avec succès des partenariats entre l'industrie, le milieu universitaire, les donateurs gouvernementaux et ses catalyseurs développés d'investissements économiques qui totalisent plus de 600 millions d'individus avec une formation en économie et en gestion du secteur public. Il a travaillé avec UBC, c'est-à-dire l'Université de la Colombie-Britannique, l'Université de l'Alberta, plus récemment comme doyen adjoint de la Faculté de pharmacie et de compétences pharmaceutiques, il siège à de multiples conseils tels que la Chambre de commerce du Canada, le Conseil des sciences de la vie, le Comité directeur de la ville de santé d'Edmonton, le Groupe de travail sur la commercialisation de la recherche de l'Alberta et le Comité directeur du pôle d'innovation des sciences de la vie de Calgary. L'entreprise d'Andrew, Applied Pharmaceutical Innovation, possède ce réseau de plus d'une centaine de scientifiques pharmaceutiques, de scientifiques, de cliniciens, de brevets réglementaires et d'experts du marché. Ensemble, ils aident à apporter des recherches qui sauvent des vies dans le monde réel.

([01:29](#)) :

Et c'est un organisme à but non lucratif avec une équipe interdisciplinaire d'experts. Et dans son ensemble, ils fournissent l'expertise, les services et l'infrastructure d'une société pharmaceutique, et ils aident les innovateurs à lancer leurs idées dans le monde réel tout en reliant l'industrie aux services dont ils ont besoin. Alors voilà. Donc Andrew, comment API fonctionne-t-elle comme un organisme à but non lucratif dans cette optique? Fonctionnez-vous comme un organisme à but lucratif, mais simplement sous le couvert d'une association à but non lucratif? Comment ça cela fonctionne-t-il?

Andrew Maclsaac ([02:03](#)):

Oui, absolument. Donc la raison pour laquelle nous avons lancé l'API était de résoudre un grand défi en matière de commercialisation. Ce défi était traduit par un manque de compréhension de la capacité scientifique technique nécessaire à une entreprise de sciences de la vie pour le commerce ici au Canada. Les universités sont douées pour prendre de jeunes scientifiques brillants avec une idée et les aider à créer une entreprise et à sortir d'un institut universitaire. Mais la première chose dont ces entreprises ont besoin, c'est d'une équipe expérimentée d'experts en commercialisation, pas tant du côté du brevet, du marketing ou du financement, parce que cela est très bien couvert par un grand nombre de ces centres de commercialisation. Mais une grande partie de cette expertise du côté technique, donc quelqu'un qui comprend comment prendre le produit et le transformer en quelque chose qui s'insère dans le travail préclinique ou pour faire avancer les essais cliniques et au-delà, est difficile à obtenir pour

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

les gens, ne peut pas vraiment être trouvé dans un contexte académique. Cela constitue un des plus grands défis en termes de besoin de commercialisation ici au Canada.

Robert Henderson ([03:16](#)):

Comment vous distinguez-vous entre vous-même et un incubateur d'entreprise ou une société de capital-risque? Je sais que ce n'est pas nécessairement du capital que vous investissez, c'est de l'expertise, de l'expérience et du soutien, mais y a-t-il un parallèle entre les deux?

Andrew MacIsaac ([03:33](#)):

Oui, absolument. Donc la façon dont nous travaillons est à la fois un incubateur, mais aussi une équipe de R et D. Pour beaucoup de ces entreprises, pour que chaque entreprise ait la capacité dont elle a besoin pour s'agrandir ici au Canada, il leur faudrait probablement un investissement de cent millions de dollars juste pour commencer à construire leur infrastructure, leur équipe, leur capacité. Mais cela ne fonctionne pas, surtout compte tenu du risque dans les sciences de la vie, car nous devrions parier sur beaucoup d'échecs pour réussir. Et donc ce qu'API a été capable de faire est de construire ce genre de capacité dans l'ensemble pour pouvoir soutenir tout un tas d'entreprises en démarrage et de sociétés issues de la scission qui ont besoin de cette expertise technique, de cette équipe technique et de cette infrastructure sans avoir à la construire par eux-mêmes.

([04:30](#)) :

Et la façon dont nous travaillons, c'est que nous travaillons en étroite collaboration avec nos institutions universitaires et avec les stagiaires. Donc chaque projet qu'API entreprend a une implication de la part d'étudiants de premier cycle, de postdocteurs, voire de stagiaires d'écoles de métiers techniques, avec l'idée que les entreprises qui réussissent et réussissent à avancer et à gagner du terrain seront en mesure d'embaucher ces gens directement. Mais entre-temps, ces gens travaillent avec le personnel d'API qui sont des experts chevronnés de l'industrie. Il ne s'agit pas de passer du monde universitaire à une nouvelle entreprise en démarrage, il s'agit de passer du monde universitaire à une grande entreprise qui travaille avec un tas d'entreprises en démarrage, puis à l'entreprise en démarrage qui réussit.

Robert Henderson ([05:13](#)):

Donc Andrew, est-ce qu'API est assez unique sur le marché canadien? Je connais certaines choses, mais j'essaie de me familiariser avec ce que vous faites. Je pense notamment à des organismes de recherche contractuelle. Mais vous, vous visez beaucoup plus sur le haut de gamme. Ce n'est pas seulement faire la recherche en autre chose. Vous fournissez l'infrastructure, le cadre, l'expertise à ce sujet. D'accord. Donc, dans votre esprit, est-ce que ce modèle est unique?

Andrew MacIsaac ([05:41](#)):

Oui, le modèle que nous avons est très unique. Lors de notre premier lancement, nous avons parlé à probablement une centaine d'experts dans le monde entier. Beaucoup d'entre eux qui avaient commencé leur carrière au sein d'institutions postsecondaires canadiennes et après l'obtention de leur

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

diplôme ont déménagé pour travailler pour de grandes pharmacies, pour des entreprises de biotechnologie, et cetera. Nous avons aussi analysé l'environnement de plusieurs supports pour les diplômés partout à travers le monde. Nous avons donc examiné les modèles qui étaient utilisés aux États-Unis comme en Europe, et nous avons finalement trouvé notre modèle où nous fournissons cette assistance plus large. Et l'une des choses uniques à propos d'API est que nous ne le faisons pas seulement pour les entreprises en démarrage et les sociétés issues de la scission. Nous fournissons également des services à une variété d'industrie au même titre qu'une société de recherche contractuelle commerciale.

Robert Henderson ([06:31](#)):

Bon. Je comprends un peu mieux le parallèle.

Andrew Maclsaac ([06:34](#)):

Oui, la valeur réside dans le fait que nos équipes scientifiques et nos équipes de projet travaillent sur des projets pour Pfizer en même temps qu'ils travaillent sur des projets pour une entreprise en démarrage universitaire ou issue de la scission. Et donc les stagiaires qui en sortent et qui travaillent pour les entreprises en démarrage qui réussissent sont ceux qui auront l'expérience directe d'API, mais aussi des projets industriels sur lesquels ils ont travaillé pendant qu'ils ont travaillé à API et puis à l'entreprise en démarrage universitaire. Donc, il fournit vraiment ce genre de coup de pouce à leur capacité à acquérir de l'expérience dans l'industrie d'une manière qui a du sens et sera directement liée au travail qu'ils font pour les entreprises.

Robert Henderson ([07:10](#)):

Je comprends. C'est très intéressant. C'est une sorte de culture très intéressante qui a dû être construite. Parce que même si vous avez toutes ces compétences et capacités internes, elles sont orientées vers l'extérieur avec votre aide, et ce faisant, vous agissez comme un fournisseur de services pour, comment appelez-vous les entreprises qui demandent votre aide, vos clients? Est-ce que c'est comme ça que vous les appelez? Comment les appelez-vous? Est-ce ainsi que vous les percevez?

Andrew Maclsaac ([07:35](#)):

Oui, oui, notamment. Nous avons deux types de projets. Nous avons des projets innovateurs et des projets industriels. Et il y a toujours une ligne floue entre les deux, mais ce sont tous nos clients parce que dans la plupart des cas pour les entreprises en démarrage universitaires, les retombées, nous facturons un taux de recouvrement des coûts. Ils paient donc pour nos services. Nous ne prenons pas de capitaux propres, comme certains incubateurs ou comme certains programmes d'accélérateurs, ou tout autre type équivalent. Nous essayons, le plus possible, de leur fournir un moyen d'impact très élevé de faire leur R et D pour moins d'argent que s'ils avaient essayé à l'interne ou à l'externe à travers d'organismes qui peuvent faire ce type de travail commercial pour eux. De plus, du côté de l'industrie, nous travaillons comme n'importe quel organisme contractuel traditionnel et nous fournissons également un moyen d'entrer dans le système postsecondaire grâce à la relation avec notre vaste réseau de participants au postsecondaire.

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Robert Henderson ([08:42](#)):

Serait-il illogique de supposer que vos intervenants sont un mélange provenant du gouvernement et du secteur privé où vous avez un peu du provincial, un peu du fédéral, etc., ainsi que certains intervenants privés qui sont vos principaux capitalistes?

Andrew Maclsaac ([08:59](#)):

Oui. Oui, absolument. D'accord. Absolument. Bon.

Robert Henderson ([09:01](#)):

Parlons un peu d'un secret de Polichinelle. Récemment, le gouvernement fédéral a annoncé un nouvel investissement fantastique avec API grâce à un projet vraiment unique. Ce n'est que récemment qu'ils ont annoncé un investissement fédéral de 80,5 millions pour soutenir l'initiative canadienne de fabrication de médicaments essentiels, dont je sais qu'API est l'architecte ou le propriétaire de quelque chose. Alors, parlez-nous-en un peu, car c'est très excitant, et dites-nous exactement ce que cet investissement signifie pour API et ce qui va passer dans les mois et semaines à venir.

Andrew Maclsaac ([09:34](#)):

Oui, absolument. Et c'est quelque chose dont nous sommes ravis nous avec passé les trois dernières années combler cet espace de vide au Canada. Particulièrement quand il s'agit de commercialisation. Donc, un peu plus tôt, dans le contexte de la pandémie, il y a eu beaucoup d'investissements dans la capacité de fabrication de vaccins et dans les installations qui pouvaient produire des vaccins. En tant qu'organisme, nous travaillons avec les vaccins, nous travaillons avec les produits biologiques, nous travaillons avec les produits de santé naturels, nous travaillons avec les dispositifs médicaux et nous travaillons avec les produits pharmaceutiques. Nous observons une disparité au point de vue de la sécurité de l'approvisionnement, car il n'y a pas assez de production de certains de ces médicaments essentiels. En même temps, nous devons encore avoir plus de capacité au Canada pour permettre aux innovateurs de se développer et de les produire. Les chaînes de production d'une installation peuvent être rapidement comblées.

([10:31](#)) :

Notre objectif était donc d'améliorer notre capacité à soutenir et incuber les entreprises, ainsi qu'à soutenir les enjeux critiques de la chaîne d'approvisionnement qui sont confrontés aux besoins en médicament des milieux hospitaliers et de travailler plus étroitement avec nos partenaires de l'Institut de virologie appliquée de Leashing, où le lauréat du prix Nobel, Michael Houghton et la Dre Lauren Terrell travaillent sur un certain nombre de projets innovateurs. Et donc ce qui en est sorti est le CCDI (Centre canadien pour la diversité et l'inclusion), qui est essentiellement une extension de notre empreinte physique. Nous avons un incubateur d'étape de 72 000 pieds carrés dans le parc de recherche d'Edmonton que nous allons mettre à niveau, et construire la première de ses petites installations de production de molécules pour la sécurité de l'approvisionnement, nous permettant de fournir un filet de sécurité au cas où, ne parlons pas de malheur, nous manquerions d'un ingrédient pharmaceutique actif et nous serions confrontés à de gros problèmes de chaîne d'approvisionnement

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

comme par le passé. Ces petites pénuries de molécules existaient déjà avant la pandémie et continuent d'exister. Nous sommes donc en quelque sorte le fournisseur de dernier recours pour les systèmes de santé au Canada. Et c'est ce qui garde tout le monde en alerte dans les modèles similaires d'API. Normalement, les projets industriels paient les factures et sur lesquels les stagiaires travaillent, mais ensuite avec la capacité excédentaire, nous sommes en mesure de soutenir les activités de commercialisation des entreprises en démarrage et des sociétés issues de la scission.

Robert Henderson ([12:06](#)):

Je comprends. Bon. Donc aujourd'hui, quelle est la taille de l'équipe d'API? Quelle est la taille de l'équipe d'API?

Andrew Maclsaac ([12:15](#)):

Nous avons environ 60 employés à temps plein. Et dans l'année et demie à venir, nous allons probablement être environ 150.

Robert Henderson ([12:27](#)):

Oh, donc une simple une croissance marginale.

Andrew Maclsaac ([12:28](#)):

Oui, une simple croissance marginale.

Robert Henderson ([12:31](#)):

Donc c'est bien. Qu'allez-vous faire des quatre autres jours de la semaine, Andrew? Mon Dieu. Ça représente beaucoup de temps. Donc, qu'allez-vous faire? Alors, bon, revenons-y un peu, car le podcast Science of Talent traite des talents dans les sciences. Vous êtes donc probablement le premier invité qui, en cette ère, enregistrera un taux de croissance de 250 % considérant que le marché du travail est difficile. Quelles sont vos perceptions du marché du travail en ce moment? Quelle proposition à valeur ajoutée API offre à son personnel et à son équipe qui vous permet non seulement de recruter de très bons talents, mais de retenir ceux que vous obtenez? Autrement, c'est déshabiller Pierre pour habiller Paul, n'est-ce pas? Oui. Alors, que bâtissez-vous ici? Quelle est votre recette secrète autour de la culture que vous avez construite à API qui vous permet de vous développer aussi rapidement?

Andrew Maclsaac ([13:16](#)):

Absolument. C'est notre mission. Je pense que les gens comprennent vraiment la passion qui anime ce que nous essayons de faire. Il y a des gens qui ont parfois du mal à travailler uniquement dans l'industrie, mais ils sont frustrés de travailler pour un institut universitaire ou quelque part où la culture surtout académique. Nous sommes très uniques dans ce domaine. Les gens gagnent une grande expérience de travailler dans un environnement où ils peuvent travailler avec des stagiaires, de jeunes

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

esprits brillants, des universitaires de classe mondiale, mais en même temps travailler au rythme de l'industrie et se concentrer vraiment sur des aspects qui vont rapidement et qui auront un réel impact dans les années à venir. Et donc de ce point de vue, nous trouvons qu'il y a beaucoup d'intérêt et beaucoup d'engouement, surtout parce que ce que nous faisons est unique. C'est l'un des premiers en son genre, ce qui fait que nous sommes en mesure de retenir beaucoup de gens.

(14:23) :

Nous sommes également confrontés à un défi unique. Nous avons aussi du personnel à l'extérieur de l'Alberta. 15 personnes pour être plus précis. Et le reste dessine se trouve ici. En observant l'environnement, en particulier avec le travail à distance, cela devient plus facile de recruter, surtout lorsque les gens n'ont pas besoin d'être sur place, même ce besoin excité encore aujourd'hui. Edmonton est un peu un outil à valeur unique pour amener les gens à déménager. Cependant, une fois qu'ils ont déménagé, ils ont tendance à rester. Ça a été l'une des grandes valeurs. Notre prochain défi dans les mois et les années à venir est de montrer aux gens que la région de l'Alberta et d'Edmonton est merveilleuse pour le travail. Parce que nous aurons besoin de beaucoup de main-d'œuvre sur place, et nous ne pourrons pas simplement former du personnel dans les universités. Nous avons besoin d'avoir des compétences de niveau intermédiaire, des gens qui ont 10 ans d'expérience qui veulent travailler ici.

Robert Henderson (15:29):

Suite à ce que vous venez de dire, j'ai quelques questions. Donc, des 90 postes que vous allez ajouter à votre institut, seront-ils tous à Edmonton ou en aurez-vous dans d'autres régions?

Andrew MacIsaac (15:40):

Ça dépend. Je dirais qu'environ 20 % seront dans d'autres régions. Le reste sera en présentiel.

Robert Henderson (15:48):

D'accord. Bon. Et ces postes dans d'autres régions, sont-ils surtout des postes de soutien ou par opposition des postes liés à la recherche ou à des postes scientifiques et techniques?

Andrew MacIsaac (15:57):

Donc ceux qui peuvent être à distance ont surtout à trait aux affaires de la réglementation ou n'ont pas besoin d'être effectués en présentiel. Nous avons beaucoup de postes techniques sur place qui devront gérer les installations, gérer la fabrication. Nous avons la grande chance d'avoir d'excellents employés qui travaillent au sein de notre équipe et qui ont des décennies d'expérience au sein de l'industrie et qui pourront aider à former et à bâtir un peu de ce talent. Mais en même temps, nous chercherons à trouver des moyens uniques d'accroître la capacité et de construire l'installation.

Robert Henderson (16:47):

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

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

et convaincantes, et de solides conditions de rémunération peuvent permettre à votre organisation de se démarquer. Le guide national de rémunération au Canada, ce guide bilingue présenté par BioTalent, 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).

[\(17:32\)](#) :

C'est fantastique. Je comprends ce dont vous parlez quand vous dites que votre recette secrète est votre mission et votre capacité à produire des résultats. Donc je suppose que ma question serait : sur le plan opérationnel, comment y arrivez-vous? Je veux dire, j'ai souvent entendu dire la part de plusieurs PDG que beaucoup croient en la mission. Comment les amener à croire en la mission? Ils sont confinés dans un poste administratif ou autre, comment les rendre engagés lors du recrutement? Comment savez-vous que les gens croient en votre mission lors d'un entretien d'embauche pour un emploi? Et ensuite, une fois engagés, comment vous assurez-vous, du point de vue de la communication interne, que vous leur transmettez la valeur de la mission d'API?

Andrew MacIsaac ([18:12](#)):

C'est une excellente question. Et aussi un peu complexe en raison de l'environnement unique dans lequel nous travaillons avec beaucoup de personnes de niveau post-secondaire aussi. Nous n'avons pas seulement notre propre culture directement au sein de notre organisme. Nous avons aussi la culture au sein des établissements universitaires avec lesquels nous travaillons. Dans certains cas, nous aurons des projets où il y aura trois employés d'API travaillant avec un chercheur principal universitaire et deux stagiaires que nous avons embauchés. Cela pourrait même être un stagiaire de BioTalent. La façon dont nous construisons la culture en termes réels de maintien et d'engagement est de rappeler aux gens la vue d'ensemble, de les amener à voir l'impact. L'avantage que nous avons à travailler aux côtés des postsecondaires, c'est qu'il y a une certaine énergie dans un environnement postsecondaire que vous ne pouvez pas reproduire très facilement. Ainsi, nous en retirons une certaine valeur et tirons parti de l'enseignement et de l'apprentissage à mesure que nous grandissons.

[\(19:15\)](#) :

Le grand défi pour nous en tant qu'organisme est que nous passons d'une PME de grande taille à une entreprise de taille moyenne. Au fur et à mesure que nous avancerons, selon vos définitions, nous nous assurerons de maintenir notre sorte d'agilité et de culture d'entreprise en démarrage présente au sein de l'entreprise, de garder cet enthousiasme chez les gens d'effectuer les choses rapidement et d'empêcher, autant que nous le pouvons, les lourdeurs administratives qui sont souvent de pair avec une entreprise de grande taille. En ce qui concerne l'engagement du personnel et la mission au sens large, je crois qu'en ce moment, suite aux dernières nouvelles, l'enthousiasme est là. Nous passerons un certain temps à surveiller de près la façon de garder cet enthousiasme.

Robert Henderson ([20:13](#)):

Est-ce la vague d'enthousiasme des annonces, comme celles dont nous venons de parler aujourd'hui, qui sera la clé de votre recrutement? Je veux dire, en ce moment, le marché du travail est difficile là-bas. J'ai parlé à plusieurs employeurs et certains se préparent au possible ralentissement économique qui

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

nous a été annoncé il y a 18 mois. Qui sait ce qui se passera à ce moment-là et comment cela va affecter le marché du travail. En ce moment, j'entends les employeurs dire que c'est un marché difficile au point de vue du recrutement et en ce qui concerne votre croissance, je n'imagine ce à quoi votre département RH ressemblera bientôt, considérant le recrutement, l'embauche et la transmission de votre mission. Donc, Andrew, je suppose que ma question est : considérant cela, où allez-vous trouver ces gens?

Andrew MacIsaac ([21:07](#)):

Oui, c'est une excellente question. Le ralentissement technologique est un peu une chance, car il s'agit d'une sorte de réajustement post covid en ce qui concernant l'injection dans l'espace de la biotechnologie. L'embauche recommence à être plus facile. Il y a six mois, il aurait été plus difficile d'avoir une grande annonce fédérale, mais les gens comprennent qu'un emploi sera possible pour au moins cinq ans. Donc, nous utilisons une partie de cet élan pour aider à stimuler l'intérêt. Ensuite, personnellement, nous avons pu croître chaque année. API est une entreprise relativement jeune. Nous avons commencé il y a cinq ans, et chaque année notre équipe a grandi de 20 %. Donc notre croissance exponentielle, si l'on suit notre chronologie, nous est familière en termes d'attraction et de rétention.

([22:21](#)) :

Je pense que nous serons dans un marché du travail un peu complexe. L'Alberta est aussi un endroit où il y a un peu de place pour recruter du personnel, parce que l'économie est généralement assez forte et que les conjoints ont généralement la capacité d'obtenir un emploi, surtout dans le domaine des sciences de la vie. Cela pourrait aussi jouer en notre faveur, car nous cherchons à construire davantage de ces pièces directes. Mais aussi trouver des moyens d'ajouter des commodités et des atouts qui gardent le personnel très engagé dans le plaisir de leur travail. Et vraiment, je pense, encore une fois, promouvoir notre mission et notre mandat, cette idée que nous sommes sur le point de changer fondamentalement la façon dont le Canada commercialise est quelque chose auxquels beaucoup croient. Et si nous pouvons mettre en avant et au cœur cette culture et cette mission, le tout nous sera bénéfique.

Robert Henderson ([23:26](#)):

Certains de ces groupes, et nous en avons déjà parlé, Andrew, dans certaines de nos conversations hors caméra, que la bioéconomie fait un travail relativement médiocre en ce moment pour attirer les jeunes et les gens qui ne sont pas nécessairement dans les entreprises de biotechnologie. Les entreprises de biotechnologies ont aussi besoin de vendeurs, de commerçants, de gens de finance et cetera. Et nous ne venons pas à l'esprit des gens lorsqu'ils pensent à des industries où avoir une carrière. En d'autres termes, tout d'abord, nous faisons un mauvais travail de relations publiques. J'espère que vous pouvez changer cela avec certaines des annonces comme celle du gouvernement fédéral qui vous permet de surfer sur cette vague. Mais aussi, nous ne faisons pas grand-chose pour attirer des groupes chez nous. Rappelons-nous qu'environ un tiers des employés dans la biotechnologie canadienne sont des femmes. Même si, dans la plupart des cas, les femmes sont diplômées, représentant la majorité des diplômés des STIM ces jours-ci, il subsiste un manque pour trouver et embaucher des Canadiens autochtones ou des Canadiens handicapés. À partir de ces observations, laissez-moi vous demander, comment API a prospéré dans cet environnement et que représentent ces groupes pour API en termes de talent potentiel?

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Andrew MacIsaac ([24:52](#)):

Oui, absolument. Donc API a grandi. Nous avons eu beaucoup de chance d'avoir une diversité enracinée depuis le début et c'est quelque chose auquel sommes fondamentalement engagés. Je pense qu'environ 60 % de notre personnel est féminin. Ouah. Le défi auquel nous sommes confrontés est d'obtenir ce talent dans la haute direction. Nous sommes encore du côté technique. Nous n'avons toujours pas les résultats auxquels j'aurais espéré. Et la représentation est bien une chose sur laquelle je tiens à garder un œil pendant que nous continuons à développer l'équipe. Et vous soulevez un très bon point lorsque vous parlez des Autochtones. Nous ne faisons pas de suivi interne pour déterminer si des Autochtones font partie du personnel lors de la mise en place de l'équipe des RH. C'est quelque chose que nous voulons vraiment examiner, surtout compte tenu du fait qu'ici à Edmonton nous avons la plus grande population d'Autochtones urbains du pays. Et vraiment, si nous ne pouvons pas être un employeur de choix, qui aide vraiment à créer des carrières et des inspirations significatives, nous manquons à notre devoir. C'est donc un aspect qui nous préoccupera lors de l'embauche. Ça, et aussi déterminer quels types de programmes et de façons nous pouvons travailler avec les autres gens du secteur des talents et des organismes sans but lucratif pour aider à identifier et à construire cette idée de la voie et des options de carrière pour les groupes sous-représentés dans le secteur des sciences de la vie.

Robert Henderson ([26:46](#)):

Et comment travailler avec plusieurs établissements postsecondaires comme API. Je suppose que vous n'êtes pas simplement à la recherche d'expertise technique, mais aussi de la personnalité du talent lorsque vous rencontrez certains de ces diplômés à la fin de leurs programmes afin qu'ils trouvent refuge chez API. Quels sont certains des programmes que vous avez mis en œuvre à API pour faciliter cela, et comment cela va-t-il tenir compte de vos plans de croissance pour les prochains mois?

Andrew MacIsaac ([27:24](#)):

Oui, absolument. C'est une bonne question. Donc pour nous, en termes de travail avec les post-secondaires, nous sommes un utilisateur actif des programmes de BioTalents.

Robert Henderson ([27:34](#)):

Ce n'était pas un appel à la publicité, mais bien pour les BioTalent, mais j'apprécie.

Andrew MacIsaac ([27:38](#)):

Oui, oui, oui. Mais si nous travaillons pour une entreprise en démarrage ou une société issue de la scission, c'est certainement une façon d'avoir les ressources pour faire venir des étudiants de ce niveau. C'est un domaine que nous explorons. Nous utilisons également beaucoup des projets de droit financés par MYTAX. Je pense qu'API a actuellement environ un million de dollars de placements actifs MYTAX dans tout le pays. Encore une fois, il s'agit d'élaborer et de trouver des moyens d'améliorer la participation aux systèmes postsecondaires. Le défi de l'utilisation d'une nouvelle licence ou d'un

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

stagiaire est que le travail n'est pas toujours aussi efficace que si vous embauchiez quelqu'un qui avait plus de compétences. Et donc avoir la compensation monétaire nous permet essentiellement de couvrir cela en ayant plus de soutien du personnel de notre industrie aux côtés. Donc c'est vraiment un élément clé. Nous avons aussi beaucoup de programmes et d'événements que nous gérons avec des post-secondaires. Notre équipe a fait un bon travail en établissant des collaborations avec des groupes de commercialisation, que ce soit ici dans la province ou partout au pays. Je pense que nous avons des projets avec Dalhousie, Waterloo, Western, l'université de la Saskatchewan et quelques autres où nous avons des formations qui fonctionnent. Nous y avons beaucoup travaillé.

Robert Henderson ([29:09](#)):

Donc ce réseau est établi.

Andrew Maclsaac ([29:10](#)):

Le réseau est établi, mais il est encore dans ses débuts. À mesure que cette situation continue de se développer, nous voulons vraiment être très intégrés à l'ensemble du système postsecondaire parce que le défi que nous cherchons à relever ici en tant qu'entreprise n'est pas celui d'Edmonton, mais celui de l'Alberta. C'est un défi canadien. Et comment travaillons-nous ensemble avec les post-secondaires, les organisations non gouvernementales, les différents organismes pour essayer de changer la façon dont nous faisons la commercialisation? Je crois que le Canada se classe au 32e rang mondial pour la commercialisation. Et bien que nous ayons une véritable force dans les sciences de la vie dans nos établissements universitaires, les résultats ne sont pas là. Le monde doit travailler ensemble, mais le potentiel est énorme. Si nous nous y concentrons et travaillons fort main dans la main, je pense que nous verrons le secteur des sciences de la vie deviendra l'une des plus grandes fondations de l'économie canadienne.

Robert Henderson ([30:20](#)):

Alors quel est le chaînon manquant, Andrew? Quelle est la solution qu'API fournit actuellement? Vous dites qu'au Canada, nous sous-développons notre potentiel commercial, du moins pour le moment. Et là-dessus, vous avez raison. Nous avons raison. Je pense que nous sommes la population la plus éduquée par habitant dans le monde. Et vous avez raison, nos établissements d'enseignement postsecondaire ne sont pas les meilleurs. En ce qui concerne l'enseignement de la science, que manque-t-il? Que pensez-vous qu'API sera capable de trouver? Y a-t-il un saint Graal ou une pièce manquante du casse-tête sur laquelle nous ne nous sommes pas attardés et qui nous bloque?

Andrew Maclsaac ([30:54](#)):

Oui, absolument. Et donc c'est vraiment au cœur de notre mission, et l'essence même de notre travail. C'est cette orientation, non pas tant sur le développement de la propriété intellectuelle du côté de la recherche fondamentale, mais sur le développement de la propriété intellectuelle en termes de développement des équipes qui traduira nos résultats. Se concentrer sur la capacité d'avoir des gens qui peuvent prendre une idée existante et la faire avancer à travers les étapes de la commercialisation d'un point de vue scientifique. Et c'est vraiment là que nous avons perdu en tant que pays et où nous n'avons

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

pas assez porté attention. Plus nous y serons attentifs, plus il y aura transformation. Si vous prenez l'un des pôles mondiaux de la biotechnologie comme San Diego ou Boston, et cetera, ils ne commercialisent pas seulement des choses qu'ils ont découvertes. Ils commercialisent des découvertes du monde entier. Et une fois que vous commencez à faire cette transition avec l'optique de commercialisation et de découverte, vous attirerez des esprits brillants et des idées brillantes du monde entier. Et c'est vraiment ainsi que vous développez un secteur.

Robert Henderson ([32:12](#)):

Et-ce que cela signifie en termes de croissance de vos talents que vous allez également vous concentrer sur la recherche de talents à l'extérieur du Canada pour aider à augmenter la portée d'IPA?

Andrew Maclsaac ([32:26](#)):

Absolument. Absolument. Et c'est quelque chose que nous avons fait depuis le début, surtout en travaillant étroitement avec les institutions universitaires. Nous n'avons pas de statistiques, mais notre équipe comporte plusieurs employés dont l'anglais est la deuxième langue. Il y a un combat mondial pour le talent dans l'espace des sciences de la vie. À l'heure où nous commençons à développer le secteur d'une manière beaucoup plus large, les gens ont besoin de recruter à travers le monde parce que c'est une industrie mondiale.

Robert Henderson ([33:00](#)):

Donc, vous allez réduire vos attentes pour ici. Andrew, de belles annonces. Des dizaines de millions de dollars déversés dans le secteur et dans API en particulier, vous envisagez de développer votre entreprise, du moins votre équipe, d'environ 250 %. Qu'est-ce qui vous garde éveillé la nuit, mon ami? Qu'est-ce qui vous inquiète le plus dans la recherche de ces nombreuses personnes talentueuses dans un marché du travail aussi compétitif?

Andrew Maclsaac ([33:29](#)):

Je pense que le plus grand défi d'aujourd'hui et demain est la capacité de recruter le type de gestionnaire intermédiaire hautement qualifié et plus encore. C'est quelque chose auquel toutes les entreprises sont confrontées. Quand nous travaillons sur un marché international où si vous regardez d'autres pays, ils peuvent faire le double de ce qu'ils font ici. Et c'est l'avantage en termes de capacité à obtenir le meilleur et le plus brillant. Oui, nous avons un coût de la vie moins élevé ici. Oui, il y a d'autres composantes concurrentes qui offrent une meilleure expérience si elles déménagent au Canada. Mais vous savez, on ne peut pas nier le fait que s'ils déménagent aux États-Unis, ils peuvent faire des salaires beaucoup plus élevés. Je pense donc que ce sera l'un des plus grands défis. Et c'est le grand défi pour beaucoup de petites entreprises qui essaient de conserver et de développer leurs équipes, c'est de s'assurer qu'elles sont en mesure d'apporter cette expertise, mais qu'elles peuvent toujours se le permettre.

Cette transcription a été exportée le 28 mars 2023 - voir la dernière version [ici](#).

Robert Henderson ([34:30](#)):

Et allez-vous continuer à utiliser votre mission, votre vision, votre approche unique de la commercialisation, ce sens de l'innovation qu'API a construit comme étant le phare le plus lumineux pour votre institut pour attirer ce talent?

Andrew Maclsaac ([34:50](#)):

Oui, absolument. C'est quelque chose que font beaucoup d'entreprises en technologie. Le but de la mission est vraiment la raison pour laquelle les gens se lèvent le matin. Beaucoup de gens, surtout dans les sciences de la vie, sont motivés par de grandes et brillantes idées et vont faire un doctorat pour l'argent. Ce n'est pas quelqu'un qui est particulièrement doué parce que j'ai vu ce que les postes postdoctoraux paient et le travail qui y est associé. Beaucoup de ces gens que nous embauchons n'ont pas l'argent comme principale motivation. Ils sont motivés par l'impact et les objectifs et par l'idée de faire une différence. Et ce que nous avons continué à faire en tant qu'entreprise et ce que nous allons continuer à montrer. Que si vous voulez changer le monde, venez travailler pour nous.

Robert Henderson ([35:39](#)):

Quel beau message de conclusion! Je pense que c'est fantastique. Et je pense que vous avez tapé dans le mille. Souvent, lorsque nous parlons des sciences de la vie ou de l'industrie de la biotechnologie en général, ce sont des individus très intelligents et motivés, et nous devons ensuite avoir un message intelligent pour les garder motivés. Donc Andrew, Maclsaac, merci de vous joindre à moi aujourd'hui pour cette dernière partie de Science of Talent. Nous vous souhaitons et à API le meilleur dans ce qui semble être un incroyablement futur prometteur.

Andrew Maclsaac ([36:07](#)):

Merci de m'avoir invité.

Robert Henderson ([36:12](#)):

Il s'agit d'Andrew Maclsaac, dirigeant principal de la direction d'API, qui s'est joint à moi aujourd'hui pour cette dernière édition de la série de podcasts de BioTalent Canada, Science of Talent. Je suis votre hôte, Robert Henderson. Rejoignez-moi la prochaine fois que nous aurons un autre chef de file de l'industrie pour discuter de leurs idées sur le recrutement et le maintien en poste des meilleurs et des plus brillants. Merci beaucoup.