

SoT EP2 V2.mp3

[00:00:08]

Rob Henderson

Bienvenue à tous au deuxième épisode de notre série de balados qui vous est présenté par Bio Talent Canada. Je m'appelle Rob Henderson. Je suis le président et directeur général de BioTalent Canada. Et pour ceux d'entre vous qui ne savent pas qui nous sommes, nous soutenons les personnes qui se cachent derrière la science qui change la vie au Canada. Donc, cette série de balados, intitulée La science du talent, a pour but de guider les employeurs en biotechnologie en leur fournissant des renseignements en temps réel et, espérons-le, des éléments concrets à retenir, afin qu'ils puissent entendre les dirigeants de l'industrie et comprendre les défis et les possibilités de l'industrie canadienne en pleine croissance de la biotechnologie. Et la bioéconomie comprend les sous-secteurs de la biosanté, de la bioénergie, de la bioindustrie et de l'agroalimentaire. Aujourd'hui, nous allons un peu parler du sous-secteur de l'agriculture biologique. Notre objectif pour cette série est de stimuler le cerveau de l'industrie et de combler l'écart entre les talents prêts à travailler et les employeurs. Nous espérons assurer le succès à long terme de l'un des secteurs les plus vitaux du Canada, soit la bioéconomie. Je suis accompagné aujourd'hui de Jacqueline Keena. Jacqueline fait partie d'EMILI, l'Enterprise Machine Intelligence and Learning Initiative. Elle est passionnée par l'autonomisation des femmes, le leadership des femmes et la bonne gouvernance. Elle défend fermement les femmes entrepreneures et le rôle important qu'elles jouent dans la société. Elle est directrice générale d'EMILI, agrologue professionnelle et détient des diplômes en agroentreprise et en politique publique. Jacqueline est également membre du conseil d'administration de l'Assiniboine Credit Union. Jacqueline, bienvenue et merci de vous joindre à nous aujourd'hui.

[00:01:37]

Jacqueline Keena

Merci beaucoup, Rob. Je suis contente d'être ici.

[00:01:39]

Rob Henderson

Oui. Alors, pourquoi ne pas commencer par nous parler un peu d'EMILI et de votre rôle au sein de l'organisation et de certains des projets sur lesquels vous travaillez en ce moment?

[00:01:47]

Jacqueline Keena

Super. Bien sûr. Cela me fait plaisir de vous en parler. C'est super d'être ici. Merci pour l'invitation. Et c'est vraiment agréable de pouvoir sortir, même si c'est dans le cadre d'un balado, et d'avoir certaines de ces conversations après les deux dernières années. Je pense que ça nous montre à quel point la bioéconomie est importante ainsi que l'industrie agroalimentaire et l'agriculture numérique. Je vais donc vous parler un peu d'EMILI. En tant qu'organisation, notre travail consiste à faire croître l'écosystème de l'agriculture numérique au Manitoba et avec nos partenaires des Prairies. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur quatre piliers stratégiques. Ainsi, lorsque EMILI a été fondé par notre conseil d'administration dirigé par l'industrie, nous avons été fondés sur deux de ces quatre piliers pour fournir de l'information et du soutien à l'industrie, alors qu'ils étudient le potentiel des technologies intelligentes comme l'IA et l'apprentissage automatique et la façon de les intégrer. Et le deuxième pilier consiste à faire en sorte que les personnes qui travailleront dans ces industries bouleversées par les technologies intelligentes disposent des

compétences et des possibilités de formation nécessaires pour apporter des contributions significatives. Alors, lorsque nous avons commencé ce travail, nous savions déjà que les personnes auraient plusieurs emplois et carrières au cours de leur vie. Et nous voulions jouer un rôle en veillant à ce qu'ils aient toujours les compétences très demandées pour apporter une contribution significative. Donc, même si les personnes changeront d'emploi plusieurs fois au cours de leur vie, nous voulions nous assurer qu'ils disposent toujours de cet ensemble de compétences qui les rendra très employables et toujours en demande sur le marché. Et comme nous avons continué, nous avons également ajouté des éléments sur la collaboration entre l'industrie et le milieu universitaire, en veillant à ce que l'innovation demandée par l'industrie soit bien communiquée au milieu universitaire, et que toute la recherche incroyable qui se produit au niveau postsecondaire soit mobilisée et intégrée dans l'industrie. Et peut-être que notre tout dernier pilier concerne la mobilisation du capital. Ainsi, en travaillant sur ces trois autres piliers, nous avons vu des entreprises évoluer grâce à l'intégration de la technologie intelligente. Elles ont embauché de nouvelles personnes. Elles ont été en mesure de trouver de nouvelles innovations à intégrer dans leurs produits et services grâce à leur lien avec le milieu universitaire. Le dernier élément pour nous était l'accès au capital et à la mobilisation du capital pour veiller à ce qu'ils puissent continuer à croître et à prendre de l'expansion ici au Manitoba et partout au Canada.

[00:04:00]

Rob Henderson

C'est un sacré mandat, Jacqueline. Cela représente beaucoup de choses. Et je veux dire, et vous avez une très grande zone géographique et technologique à couvrir à cet égard. Faisons un saut dans certaines de ces compétences que vous avez mentionnées, certaines de ces compétences professionnelles tout au long de la vie. Qu'avez-vous découvert? Et nous allons aborder cette question dans plusieurs domaines. Lequel sera un domaine régional pour les Prairies, Jacqueline? Et pour ce qui est des autres, nous allons aussi parler du sous-secteur de l'agriculture biologique, parce qu'il est unique et qu'il a ses besoins très spécifiques. Mais du point de vue des compétences dont vous venez de parler, quelles sont les compétences que vous avez trouvées qui sont transférables, ces compétences qui durent toute la carrière, dont vous avez constaté que les employeurs ont vraiment besoin et qui sont si essentielles pour s'assurer que ces personnes peuvent continuer à progresser dans leur carrière, peu importe l'industrie dans laquelle elles travaillent?

[00:04:50]

Jacqueline Keena

Oui, c'est une excellente question et c'est certainement quelque chose sur quoi nous avons fait beaucoup de progrès. Mais cela va évoluer à mesure que les besoins en compétences évoluent et que les demandes clés de l'industrie changent au fil du temps. Mais jusqu'à présent, au cours des dernières années de notre travail, nous sommes arrivés à nous attaquer à quelques domaines clés transférables et de haut niveau pour les personnes travaillant dans l'agriculture biologique ou numérique. Et elles doivent d'abord et avant tout avoir une compréhension fondamentale de l'agriculture de sorte que, vous savez, elles puissent vraiment agir comme une vérité de base par rapport à tous les autres renseignements et avoir cette compréhension clé de ce que sont réellement les composantes de l'agriculture. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'une compréhension complète de tous les sujets possibles, mais d'une expertise fondamentale en agriculture. Et le deuxième type de compétences serait les compétences technologiques ou techniques. Et donc, vous savez, parfois les personnes disaient des choses comme, tout le monde doit être un codeur. Je ne sais pas si tout le monde doit être un codeur, mais

tout le monde doit avoir une compréhension fondamentale de l'application des technologies intelligentes. Donc, même si vous n'êtes pas nécessairement la personne qui développe les algorithmes ou le code, bien qu'il y ait beaucoup d'emplois dans ce domaine et surtout dans le développement de logiciels, être capable d'examiner les résultats d'algorithmes ou de choses de ce genre et de comprendre quelles sont les variables qui ont été utilisées ou ce que ces résultats signifient réellement pour moi? Et c'est particulièrement intéressant dans le domaine de l'agriculture, où l'on parle de décisions de production ou de transformation et où il faut être capable de comprendre certains de ces résultats techniques. Enfin le dernier élément, qui n'est certainement pas le moindre, est la composante des compétences humaines ou non techniques. Nous aimons l'appeler compétences humaines parce que c'est ce qui différencie vraiment les personnes des machines. Et cela sera toujours notre proposition de valeur unique. Il sera extrêmement difficile pour les ordinateurs de remplacer la pensée critique, la résolution de problèmes et l'anticipation que les personnes peuvent apporter. Et c'est aussi ce que nous entendons constamment de la part des employeurs, c'est en partie ce qui manque à certaines personnes lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail en tant que diplômés récents ou en provenance d'autres industries. C'est pourquoi, dans le cadre de nombreux programmes de compétences sur lesquels nous travaillons avec des partenaires ou dont nous parlons, nous parlons de la nécessité d'intégrer la résolution de problèmes, la pensée critique, même des choses comme l'intelligence émotionnelle, la capacité à communiquer avec une grande variété de publics, de communiquer des idées de façon succincte, et d'aller vraiment dans ce sens. Le pourquoi pour votre public. Toutes ces choses ne sont pas nécessairement enseignées dans un seul cours, mais il y a certainement beaucoup de cette bonne éducation qui se passe dans les établissements postsecondaires. Mais cela s'apprend aussi par l'expérience et des choses comme la formation en cours d'emploi ou l'apprentissage intégré au travail.

[00:07:38]

Rob Henderson

D'accord. Et nous allons aborder l'apprentissage intégré au travail dans un instant. Donc, en ce qui concerne certaines des choses que nous avons trouvées et je pense, Jacqueline, vous et moi avons parlé, vous savez, et EMILI est bien conscient qu'il va y avoir des déficits de compétences. Ils vont toucher toutes les régions du Canada. Ils vont aussi frapper les Prairies dans le secteur de l'agriculture biologique. Dites-moi quel genre de défis vous devez relever non seulement au niveau régional pour attirer les talents dans la région, mais aussi dans le secteur. Je veux dire, vous savez, à l'ère de la COVID, vous savez, la production de vaccins fait fureur. Et, vous savez, le secteur des sciences de la vie du point de vue de la biotechnologie est un peu l'éléphant dans la pièce en termes de talent. C'est le secteur logique où tout le monde connaît tout le monde. La plupart des personnes associent la biotechnologie à cela. Mais vous venez de mentionner, évidemment, d'autres secteurs comme les technologies de l'information en termes de codage et de compréhension de la propriété intellectuelle, et d'autres choses du genre. Comment le secteur de l'agriculture biologique et les Prairies se positionnent-ils de façon concurrentielle dans cette chasse aux talents?

[00:08:42]

Jacqueline Keena

Oui, c'est une bonne question. Et c'est certainement une question qui préoccupe beaucoup de personnes, parce que pendant pandémie, nous avons vu des pénuries de talents assez importantes, dans certaines industries clés agroalimentaires également. Donc, et ce n'est pas une nouvelle chose, cela dure depuis des années. Et, vous savez, pour en revenir à ce que vous avez dit et à l'excellent travail de BioTalent avec les récents

rapports de l'information sur le marché du travail (IMT), nous constatons que la situation va probablement empirer à l'avenir. Alors, comment faire en sorte que les personnes rejoignent l'industrie agricole, l'agriculture biologique ou numérique? Je pense que cela se résume à quelques domaines clés, ou du moins je devrais dire que c'est là qu'EMILI a choisi de concentrer ses efforts en sachant que nous ne serons pas en mesure de tout faire. Il y a donc deux ou trois choses importantes. Je pense que la première chose est de mieux communiquer la grande valeur et le sens que les personnes peuvent tirer du travail dans l'industrie de l'agroalimentaire. C'est une industrie vraiment incroyable. Cela fait des générations et cela continuera à l'être. Bien sûr, les personnes ont besoin de manger. Mais l'agriculture est aussi un moteur clé de l'économie canadienne, en fait, pour pratiquement tous les emplois au Canada. Ils sont directement ou indirectement liés à l'agriculture. Et donc même si, vous savez, la majorité d'entre nous vit dans les villes de nos jours, il ne faut pas très longtemps pour voir ce lien direct avec l'agriculture. Donc, communiquer ce sens et je pense, vous savez, nous avons eu beaucoup de discussions sur le fait que ce n'est plus aussi bien connu des personnes. Surtout pour ceux qui ont grandi en ville, ils ne le savent pas. Et vous savez quoi? Je ne peux pas leur en vouloir. Ils n'ont tout simplement pas été mis au courant de ces opportunités, elles n'ont pas été rendues visibles pour eux. Nous devons donc faire un meilleur travail de communication à ce sujet. Quand je parle de sens, je parle bien sûr de nourrir les personnes et de l'importance incroyable que cela revêt et qu'il faut bien faire. Le Canada jouit d'une réputation incroyable en tant que producteur d'aliments sûrs, nutritifs et fiables. Je pense qu'on ne le sait pas toujours et que cela ne devrait pas être tenu pour acquis. Ce n'est pas courant partout dans le monde. Et donc quand on y pense de ce point de vue, c'est un travail pour lequel les personnes peuvent se lever tous les jours, être enthousiastes et trouver un véritable objectif. Il y a peut-être deux autres éléments à prendre en compte. Il s'agit vraiment de rendre visibles toutes les opportunités en agriculture pour les personnes. Et pour cela, à mon avis, c'est beaucoup de choses. Je travaille tous les jours dans le domaine de l'agriculture. J'ai l'occasion de parler des technologies, de l'investissement et de l'innovation dans les établissements postsecondaires et d'autres choses du genre. Nous pouvons également parler des niveaux incroyables de technologie et de complexité qui se produisent à la ferme et qui font toutes sortes de choses, vous savez, augmenter la durabilité, augmenter la production, ce qui a d'énormes répercussions sur l'économie et sur la capacité des personnes à accroître leur propre sécurité alimentaire. Mais cela montre aussi à quel point l'agriculture est technologiquement avancée pour les personnes et attirera en quelque sorte leur attention sur tous les différents types d'emplois qui existent dans l'agriculture. Je pense que, parfois, la perception qu'ont les personnes de l'agriculture n'est pas exacte. Elles n'ont pas une image complète de son progrès technologique. Mais l'autre chose, c'est qu'il y a tellement d'emplois dans le secteur agricole. Et donc, quand vous pensez à toutes les différentes façons dont vous pouvez être impliqué, même, vous savez, tous les gestionnaires des R.H. qui sont nécessaires pour faire un excellent travail dans les grandes entreprises, les entreprises agricoles et les startups, il y a vraiment une place pour vraiment n'importe quel ensemble de compétences et n'importe quel domaine particulier dans lequel une personne veut travailler. Elles ont juste besoin de trouver leur place dans l'industrie en fonction de leurs compétences.

[00:12:19]

Rob Henderson

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 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 vous 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 l'adresse BioTalent.ca/slash/guide sur la rémunération.

Aussi. Parlons un peu de cet ensemble de compétences. Vous êtes une femme leader. Vous êtes membre du conseil d'administration du Centre d'entreprise des femmes au Manitoba. Vous savez, ce n'est pas intuitif. Cela devrait l'être. Mais je suppose qu'à l'heure actuelle, il n'est pas évident pour beaucoup de personnes que le secteur de l'agriculture biologique attire beaucoup de femmes dirigeantes comme vous. Parlez-nous un peu de votre expérience en tant que dirigeante, en tant que femme entrepreneure dans le secteur et dans les Prairies. Parlez-nous un peu de votre expérience en ce qui concerne le fait d'essayer d'attirer les femmes dans le secteur. Parce qu'à l'heure actuelle, comme vous le savez, nous ne faisons pas un bon travail pour attirer les femmes non seulement dans le secteur de l'agriculture biologique, mais aussi dans les autres sous-secteurs. Pour une raison quelconque, nous les éduquons, mais elles ne veulent pas travailler dans ces secteurs. Que faites-vous et que fait EMILI pour changer cela? Et qu'avez-vous rencontré sur le plan personnel et professionnel?

[00:13:55]

Jacqueline Keena

Bien sûr. Permettez-moi de répondre à toutes ces questions. Je vous en remercie. Ce sont de bons commentaires. Merci. Oui, je, j'ai travaillé dans l'agriculture pendant la majeure partie de ma carrière au cours de la dernière décennie, et j'ai eu, dans l'ensemble, des expériences très positives. Et cela fait peut-être partie de la solution à ce problème, c'est-à-dire qu'il faut plus de femmes pour participer à l'agriculture. Certainement, je sais qu'il y avait beaucoup de femmes et mes amies à la Faculté d'agriculture il y a quelques années. Pourquoi ne finissent-elles pas toutes dans l'agriculture à la fin? Je ne suis pas sûre, je sais qu'il y a cette perception qu'il n'y a pas beaucoup de femmes. C'est donc intimidant. Mais je pense que c'est intimidant, jusqu'à ce que vous vous lanciez pour de bon. Et puis, comme je l'ai dit, mon expérience a été, vous savez, vraiment positive, les personnes sont accueillantes et veulent te faire de la place. Et je ne viens pas d'un milieu agricole. Et donc, j'ai aussi trouvé que les personnes tenaient compte du fait que, bien sûr, j'ai une excellente formation dans l'industrie, mais je n'ai pas l'expérience de toute une vie à la ferme. Et donc les personnes m'ont certainement permis de rattraper les 20 premières années de ma vie où cette expérience à la ferme était absente. Voilà donc un élément. Je pense que c'est intimidant. Je pense qu'il y en a et je ne devrais pas dire ça. Je ne sais pas si c'est la faute de qui que ce soit. Je pense que beaucoup de choses sont intimidantes pour les personnes. C'est pourquoi j'encourage les femmes et les autres personnes qui pensent à entrer dans l'industrie à passer outre et à se lancer pour de bon. D'un autre côté, je pense qu'à EMILI, certaines des choses que nous faisons sont vraiment intentionnelles pour faire de l'espace et réfléchir à des façons dont nous pouvons réduire cette appréhension initiale pour les personnes. Donc, quand on pense aux réunions, aux conversations et aux rencontres avec les personnes, vous savez, des choses aussi simples que le moment de la journée. Est-ce que ça va marcher pour les personnes? Le format des événements, est-ce que ça va marcher pour les personnes? Est-ce que cela va favoriser un environnement qui va être accueillant et approprié pour que les personnes puissent y participer? Je pense donc qu'il y a beaucoup de choses que nous pouvons faire en tant qu'industrie, et j'ai vu beaucoup de choses se produire et beaucoup de personnes ont vraiment l'intention de

veiller à ce que nous puissions favoriser ces environnements. Donc c'est une réponse de haut niveau sur, vous savez, les choses clés que je pense que les personnes des deux côtés de l'équation peuvent faire parce que certainement les femmes, les personnes de divers milieux, les personnes traditionnellement sous-représentées dans l'agriculture, nous avons besoin de ces perspectives dans l'industrie. Je pense donc qu'il incombe à tout le monde de s'assurer que nous pouvons mobiliser une grande variété de personnes.

[00:16:31]

Rob Henderson

Et je suis d'accord. Mais les faits, les statistiques ne mentent pas. Nous n'en faisons pas assez. Et je ne parle pas seulement des femmes. Vous avez mentionné certains des groupes sous-représentés comme en ce moment, nos statistiques montrent que, vous savez, la bioéconomie canadienne emploie moins de 1 % de nos employés qui viennent des communautés autochtones. Moins de 1 % sont des Canadiens handicapés, tandis que 60 % des diplômées en STIM sont des femmes. Seulement une femme sur trois... comme, pourquoi sommes-nous si mauvais à cela? Et ce n'est pas nouveau. Ça ne devrait pas être nouveau. Vous voulez dire que ce n'est pas comme la politique d'immigration du Canada ou les femmes éduquées ou quelque chose qui est une nouveauté d'une certaine façon. Nous produisons et nous avons accès à des marchés du travail stratégiquement avantageux, y compris l'éducation des femmes, qu'elles soient étrangères ou canadiennes, comme les nouveaux arrivants ou les immigrants canadiens, ainsi qu'un grand nombre d'immigrants instruits qui arrivent. Et nous n'exploitons tout simplement pas ces communautés. Pourquoi? Pourquoi sommes-nous si mauvais dans ce domaine?

[00:17:32]

Jacqueline Keena

Eh bien, c'est une bonne question. Je ne sais pas si je vais pouvoir vous donner une réponse complète. Je veux dire, il y a beaucoup de raisons. Et je dirais qu'une partie de cela, vous savez, nous parlons tout le temps de cette guerre contre le talent, n'est-ce pas? Il y a plus de bons emplois qu'il n'y a de personnes au Canada, même en tenant compte de l'immigration. Donc, je pense que certaines des choses que nous pouvons faire sont de vraiment sensibiliser les personnes aux possibilités, à la signification réelle qui peut être dérivée de ces emplois. Et aussi, je pense que c'est important et c'est particulièrement pertinent après les deux dernières années, cette résilience de l'emploi qui existe dans le secteur agroalimentaire. Et je pense que nous avons aussi constaté dans l'ensemble de la bioéconomie, que ce sont des emplois qui ne disparaissent pas très facilement. Et c'est particulièrement, je pense, ce que les personnes ont à l'esprit ces derniers temps. Après ces deux dernières années, nous l'avons vécu ou nous l'avons vu dans la vie de nos amis et de nos familles, où puis-je participer à l'économie qui va vraiment prendre soin de moi, à laquelle je vais contribuer de manière significative? Mais aussi ce travail ne va pas disparaître, et cela existe certainement dans le secteur agroalimentaire. Et donc, quand je pense à la façon dont nous pouvons faire connaître ces possibilités aux personnes qui ne sont pas visées parce que cela n'a pas été le cas dans leur histoire ou parce qu'elles ne sont tout simplement pas familières avec cela au Canada. Il y a quelque chose d'assez excitant que nous faisons, c'est le projet Explore avec Actua à travers le Canada et avec AG dans la salle de classe. Il s'agit d'un projet co-investi par Protein Industries Canada et qui vise à travailler avec les élèves de la maternelle à la 12e année, mais en mettant l'accent sur l'école secondaire, en utilisant des programmes de STIM axés sur l'agriculture numérique afin de les sensibiliser aux possibilités qui existent dans le secteur agroalimentaire pendant qu'ils sont à l'école secondaire. Nous constatons que les étudiants qui n'ont pas cette possibilité à l'école secondaire ont en fait, dans bien des cas,

choisi de s'en priver en choisissant leurs cours, de sorte que lorsqu'ils arrivent au collège ou à l'université, ils doivent en quelque sorte beaucoup gravir la pente pour pouvoir récupérer ces conditions préalables. Et donc, si nous pouvons le mettre sur le radar plus tôt et le faire d'une manière qui soit pertinente pour eux, où ils sont en tant que jeunes étudiants, je pense que cela va faire une différence significative. Bien sûr, la différence sera visible dans les années à venir. Et donc, j'apprécie vraiment les efforts et l'engagement d'Actua Ag dans la salle de classe et de Protein Industries Canada. Mais je pense que c'est une étape réelle que nous devons franchir pour nous assurer que les personnes qui ne sont pas issues du milieu agricole connaissent toutes les possibilités qui s'offrent en agriculture. Et je pense aussi, vous savez, à notre conversation précédente sur la façon d'éliminer ces obstacles et de réduire l'intimidation? Je pense qu'il n'y a pas de meilleure façon de réduire l'intimidation qu'en ayant cette exposition précoce et aussi l'exposition à des choses comme, oh, je connais le langage, je connais les termes clés. Je connais certains des intervenants. Vous savez, cette entreprise ne me fait pas peur. Je pense que cela contribue grandement à offrir aux personnes un espace où elles peuvent participer de façon plus importante à mesure qu'elles poursuivent des études postsecondaires et qu'elles décrochent des emplois dans leur carrière.

[00:20:24]

Rob Henderson

Ou être familier avec la nomenclature et l'industrie, vous l'avez dit à plusieurs reprises, c'est essentiel et c'est vraiment intéressant parce que, vous savez, beaucoup des emplois que nous avons découverts et qui vont manquer ne sont pas des emplois qui sont derrière un microscope. Ce sont des emplois dans les ventes, les RH, la comptabilité, le marketing, tout ça et il y a tendance à y avoir, du moins c'est ce que j'ai constaté, un certain préjugé de la part de l'industrie, comme s'il fallait avoir un doctorat en agriculture ou en biologie moléculaire pour vendre au sein d'une entreprise, nous allons devoir changer cela. Nous allons pourvoir ces postes. J'aime beaucoup l'idée de la maternelle à la 12e année. Y a-t-il quelque chose que vous et EMILI faites actuellement pour essayer d'attirer certains de ces professionnels qui n'ont peut-être pas une formation scientifique de pointe, mais qui pourraient vraiment apporter une contribution importante et trouver une carrière vraiment gratifiante dans le secteur de la biotechnologie agricole?

[00:21:14]

Jacqueline Keena

Oui, bonne question. C'est certainement quelque chose sur lequel nous avons travaillé ces deux dernières années et nous n'en sommes probablement qu'au tout début. L'une des choses que nous avons faites et qui semble un peu élémentaire maintenant en regardant en arrière, mais qui était en fait assez difficile à comprendre, c'est de rédiger les descriptions de travail d'une manière qui répond à certains de ces besoins de connaître la langue avant que les personnes ne le sachent. Des choses aussi simples que, vous savez, ne pas tout exprimer, ou je devrais dire, exprimer des choses en termes plus généraux qui sont plus facilement identifiées par des personnes de tous les secteurs différents. Donc, vous savez, nous avons commencé à écrire sur les analystes de la politique agricole ou les analystes de l'innovation et des choses comme ça. Et nous avons vraiment retravaillé cela dans des offres d'emploi beaucoup plus simples, comme les analystes de politiques ou les analystes de recherche, afin d'être pertinents dans tous les secteurs. En fait, très récemment, nous avons vécu une expérience vraiment intéressante où je pense que le projet est financé par un programme BioTalent, donc je dois certainement souligner à nouveau l'excellent travail que BioTalent...

[00:22:10]

Rob Henderson

Oui, bravo à la publicité commerciale. Très bien.

[00:22:14]

Jacqueline Keena

Mais ce que nous avons fait, c'est que nous avons interviewé une série de personnes qui sont sur le point d'obtenir leur diplôme, en fait, avec un baccalauréat en arts. Et encore une fois, nous avons eu cette affectation similaire, et c'était un programme mis en place par l'université pour que nous puissions rencontrer tout un groupe de, vous savez, de diplômés récents. Et nous avons parlé de la capacité des personnes à synthétiser l'information, la recherche, à rassembler des données présentées de manière tangible et en quelque sorte succincte pour une variété de publics, parce qu'en fin de compte, c'est ce que ce travail doit faire. Mais il y a quelques années, nous l'aurions rédigé d'une manière bien différente, parce que nous sommes bien sûr une organisation agricole. Et donc, avoir quelques connaissances de base en agriculture va bien sûr permettre à cette personne d'aller plus vite et vous savez, de progresser un peu plus rapidement au début. Mais cela ne veut pas dire que c'est un obstacle ou cela ne devrait pas être un obstacle, surtout dans le rôle particulier que nous recherchions, c'est-à-dire que si nous pouvons fournir cette information en termes de formation en cours d'emploi ou vous savez, je sais que quand les personnes ont commencé, EMILI, nous leur donnons en quelque sorte un tas d'articles et de vidéos pertinents pour se familiariser avec au cours des premières semaines. Et nous avons également mis sur pied une équipe qui a un certain nombre d'experts en agriculture. Alors, comment pouvons-nous partager cette information avec l'ensemble de l'équipe? Et donc je suppose que mon point est là, comment faire participer plus de personnes de milieux différents? Eh bien, ce sera en partie à nous, en tant qu'industrie et employeurs, de nous assurer que nous diffusons aussi de l'information qui permet aux personnes d'autres secteurs de présenter une demande.

[00:23:47]

Rob Henderson

Compris. Et, vous savez, je ne voulais pas passer par ce balado sans aborder la diversité régionale et les défis uniques régionaux auxquels les Prairies sont confrontées. Nous avons parlé un peu de la biotechnologie par rapport à d'autres industries et de la nécessité d'attirer et de retenir les talents. En tant que région, quels sont, selon vous, les principaux défis auxquels les Prairies sont confrontées actuellement? Et c'est un point général, parce que ce n'est pas seulement un problème propre au secteur de l'agriculture biologique. C'est aussi le cas dans toutes les industries. Quels défis vont-elles relever dans ce marché du travail très serré au cours des prochains mois et des prochaines années afin de les propulser vers le succès?

[00:24:28]

Jacqueline Keena

Oui. D'accord. Donc, quelques points ici. Vous savez, la première chose qui me vient à l'esprit, surtout pour le Manitoba et les Prairies en général, c'est que nous avons une certaine fuite des cerveaux, que ce soit au Canada, ce qui est, je suppose, un meilleur scénario, ou dans d'autres pays. Et je le vois surtout avec les jeunes talents. Vous savez, en fait, je pense que lorsque vous jouez la bande jusqu'à la fin, les personnes reviennent souvent au Manitoba plus tard dans leur carrière ou elles sont attirées par le Manitoba ou les Prairies pour des choses comme le prix des maisons et des choses comme cela plus

tard dans leur carrière. Mais dès le début, lorsque les personnes obtiennent leur diplôme collégial ou universitaire et qu'elles se rendent dans une autre province ou un autre pays, c'est tout un segment du marché du travail qui manque. Alors, comment pouvons-nous arrêter cela? Je pense qu'il faudra que nous soyons tous impliqués. Je pense que c'est vraiment une approche à plusieurs volets. C'est donc une question difficile, mais c'est un défi important que nous devons relever. Une partie de cela, vous savez, les choses sur lesquelles nous pouvons travailler en ce moment, c'est de nous assurer que nous avons d'excellentes possibilités de travail pour les nouveaux diplômés, pas des choses où c'est un travail ennuyant ou vraiment épuisant. Je sais qu'il y a des éléments de ce genre dans tous les emplois, mais il faut s'assurer qu'il y a de réelles possibilités de croissance pour les nouveaux diplômés ou les jeunes personnes, afin qu'ils puissent trouver un emploi et bénéficier d'un mentorat sérieux et d'une perspective réelle de croissance et de perfectionnement professionnel. J'ai eu le privilège d'en faire partie. Et quand je regarde en arrière et que je pense à tout le temps que les gestionnaires ont passé avec moi, je me dis, bon sang, quoi? Comment ont-ils pu faire leur vrai travail quand ils passaient autant de temps avec moi? Et donc je leur en suis très reconnaissante. Et je pense que c'est une véritable motivation pour les personnes à rester et à accepter ce genre d'emploi. L'autre question à laquelle je pense est celle de la mobilisation du capital ou de l'accès au capital. Et elle concerne les diplômés récents. Mais je pense que pour avoir plus d'emplois pour les nouveaux diplômés et d'avoir ce genre d'économie saine et d'entreprises en pleine croissance, il faudra aussi un accès réel au capital pour que ces entreprises puissent continuer à prendre de l'expansion dans les Prairies. Je sais qu'il y a beaucoup de personnes formidables qui travaillent là-dessus, mais je considère que c'est un défi de taille et je suis heureuse de voir tant de personnes prendre ça en main pour faire en sorte que nous fassions du bon travail.

[00:26:42]

Rob Henderson

Eh bien, en ce qui concerne l'accès au capital et au talent, vous et EMILI avez certainement adopté le concept de l'ensemble des programmes d'apprentissage intégré au travail que nous avons autour de nous pour nous assurer que ce sont des emplois coopératifs. C'était une chose très nouvelle quand j'allais à l'école, vous savez, il y a quelques siècles. Mais maintenant c'est tellement accessible. Et je prends vos paroles à cœur que certains de ces étudiants vont vraiment devoir regarder de près et accéder à certains de ces programmes pour s'inculquer une partie des connaissances de l'industrie dont vous parlez, ou du moins pour leur faire comprendre les différentes industries dans lesquelles ils pourraient travailler, même si ce n'est pas dans un domaine des STIM, vous savez, ou ailleurs.

Jacqueline Keena, directrice générale de l'Enterprise Machine Intelligence and Learning Initiative. Merci beaucoup, Jacqueline, pour vos commentaires aujourd'hui. C'était fantastique. J'espère que nous vous reverrons dans quelques mois, dans un an ou deux, pour discuter de la façon dont nous avons relevé tous ces défis. Pour ceux d'entre vous qui se joignent à nous, merci beaucoup. Il s'agit de la dernière d'une série de balados de BioTalent Canada sur la science du talent. Merci de vous être joints à nous aujourd'hui. À la prochaine!