

## Historique

Au cours du processus de consultation, un nombre important de participants à l'étude du secteur de la chaîne d'approvisionnement, réalisée en 2005, ont déclaré que le secteur bénéficierait directement de la création d'une stratégie nationale en matière de ressources humaines soutenue par un programme ou un système d'étude approfondie du marché du travail.

Au sujet des nombreux outils, comme l'information sur le marché du travail et les données de toute sorte auxquelles le secteur a déjà accès, l'étude a conclu que des mécanismes visant à combler les lacunes actuelles devraient être mis au point et mis en valeur auprès des entreprises afin de les sensibiliser à la disponibilité de ces outils. La formation et l'accompagnement professionnel permettant d'enseigner la façon efficace d'y accéder et de les utiliser sont aussi nécessaires.

Le secteur de la chaîne d'approvisionnement a besoin de ressources humaines dotées d'une variété de talents, d'habiletés et de compétences. Au nombre des plus importantes difficultés en matière de ressources humaines du secteur, mentionnons un bassin limité d'employés qualifiés et la nécessité de développer des ensembles de compétences qui permettront de composer avec les nouvelles technologies et la mondialisation. Il faut également surmonter un manque général de connaissance et de compréhension du secteur et de ses professions. Afin d'attirer, de perfectionner et de maintenir les talents dont il a besoin, le secteur entre en concurrence avec d'autres secteurs et industries qui ont déjà entrepris ou sont prêts à entreprendre des campagnes de sensibilisation et de recrutement visant à combler leurs propres pénuries.

L'attention et le maintien en poste de talents, particulièrement de travailleurs du savoir, sont vitaux en ce qui a trait à la capacité du secteur de veiller à l'amélioration de la chaîne canadienne d'approvisionnement. Cela est d'une importance primordiale si l'on songe que la performance de la chaîne d'approvisionnement rejait directement sur les coûts et sur l'efficacité de l'industrie canadienne et dès lors sur la capacité du Canada d'être concurrentiel à l'échelle mondiale.

Beaucoup de groupements et d'organismes, tant au niveau national que régional, s'intéressent aux questions de planification et de perfectionnement des ressources humaines par exemple, l'enseignement et l'accréditation aussi bien que les questions d'affaires, de financement, de gouvernance et les domaines réglementaires. Cependant, aucun organisme national autre que le CCSCA n'est en mesure de traiter avec cohérence, à l'échelle nationale, l'ensemble de ces enjeux du secteur de la chaîne d'approvisionnement. Ce projet permettra au CCSCA de faire le premier pas vers la mise en place d'une stratégie étoffée en matière de ressources humaines, soutenue par un système solide d'information sur le marché. Une fois le projet terminé, le CCSCA sera doté des outils essentiels à la mise au point du mécanisme d'information sur le marché du travail (IMT) qui aidera le secteur à composer avec ses principaux enjeux en matière de ressources humaines.

## Aperçu du projet

Le but du projet est d'entreprendre un processus de consultation afin de déterminer comment le secteur de la chaîne d'approvisionnement devrait structurer un système d'information sur le marché du travail. Tel que l'a souligné l'étude sur le secteur, il est nécessaire de colliger et de surveiller de façon continue l'information sur le marché du travail pour le secteur de la chaîne d'approvisionnement afin de repérer et de comprendre les changements, les effets et les tendances du secteur. L'information peut être utilisée pour établir des priorités pour des concepts comme la reconnaissance de crédits obtenus à l'étranger, le développement de compétences essentielles, la création de normes professionnelles et d'activités de sensibilisation à la carrière.

Une telle initiative s'avère essentielle en vue d'apporter une solution aux problèmes de recrutement, de maintien de l'effectif et de développement auxquels le secteur est confronté.

Ce projet est sous la direction d'un groupe de travail du Comité de recherche du CCSCA. Les membres du groupe sont :

<b>Président</b>	David McCormick, Pivotal Action Force, Mississauga, Ont.
<b>Membres</b>	Joyce Deutsch, York South Simcoe Training & Adjustment Board, Newmarket, Ont.
	Kerry Finucan, Finucan-Peterson Consultants, Christopher Lake, Sask.
	Darren Gorman, Transport Canada, Ottawa, Ont.
	Jim Hudson, Kohl & Frisch Limited, Toronto, Ont.
	Jim Kaufman, APICS Ontario – Grand Valley Chapter, Kitchener, Ont.
	Cathy Lane, Nova Scotia Education, Halifax, N.S.
	Kris Ramkissoon

Dale Ross est le directeur du projet (ancien vice-président, commerce et logistique, d'Effem inc.) et le conseiller en recherche est SPR Associates Inc.