

Randstad - Crise du secteur logistique : entre pénurie de main d'œuvre et manque de formation.



Alors que les entreprises de la logistique se préparent pour le Black Friday et la saison des fêtes de fin d'année, des données de Randstad révèlent que les embauches dans ce secteur ont connu un bel essor après un ralentissement plus tôt cette année.

À l'échelle mondiale, les offres d'emploi permanentes ont augmenté de 16 % en glissement annuel, passant d'un creux de 396 000 en juin à 461 000 en septembre, soit croissance mensuelle constante de 4 à 8 % tout au long de l'été.

Aux États-Unis par exemple, les offres d'emploi pour les travailleurs logistiques temporaires en entrepôt ont augmenté de plus de 150 % au cours des deux dernières années. Cette augmentation soutenue suggère que le défi de trouver des talents s'est accentué.

Cependant, ce rebond des embauches masque une crise systémique des talents : 3 organisations logistiques sur 4 (76 %) déclarent être confrontées à des pénuries aiguës de talents qui vont au-delà de la saison des fêtes. Il est urgent d'attirer et de retenir les travailleurs pour faire face à la pénurie de talents à long terme, ainsi que pour répondre à la demande avant la période la plus

chargée de l'année.

À cette pénurie systémique s'ajoute un important déficit de compétences : alors que 60 % des rôles logistiques devraient évoluer avec l'IA et l'automatisation, seuls 28 % des talents déclarent avoir accès à des opportunités de formation et de montée en compétences. Par conséquent, la montée en compétences n'a pas suivi le rythme de la transformation numérique, laissant de nombreux travailleurs se sentir mal préparés aux exigences de l'évolution des technologies logistiques modernes.

La demande croissante de talents reflète également l'expansion continue et la complexité du commerce électronique, qui nécessite des réseaux de traitement des commandes plus vastes et plus sophistiqués tout au long de l'année, et non seulement pendant les hautes saisons.

Dans les économies avancées, les employeurs ne trouvent pas suffisamment de main-d'œuvre qualifiée. Cette résurgence souligne une révolution plus large du travail des « cols bleus » en dehors de la demande saisonnière.

Déficit d'équité et de préparation à l'avenir

Le rythme de la transformation numérique et de l'automatisation est plus rapide que le développement de la main-d'œuvre du secteur. Il est essentiel d'aborder ce point, car nos recherches révèlent des changements significatifs dans les rôles au sein du secteur. Par exemple, le rôle d'un opérateur d'entrepôt passe rapidement de la préparation de commandes et de l'emballage manuels à la supervision de systèmes robotiques complexes, nécessitant de nouvelles compétences en interprétation des données et en gestion des exceptions.

De même, le rôle de chauffeur de poids lourd n'est plus seulement la conduite de base mais évolue vers le contrôle des convois semi-autonomes et la gestion des itinéraires optimisés par l'IA, soulignant ainsi le passage à un avenir opérationnel plus numérique.

Les talents réclament de plus grandes opportunités de développement et de progression, près d'un tiers (30 %) déclarant qu'ils quitteraient leur poste actuel en raison d'un manque d'avancement professionnel. Cela signale une demande claire de parcours structurés et d'investissement dans les compétences.

Dans le même temps, le défi des compétences est aggravé par le sentiment des travailleurs d'être sous-évalués, malgré la demande croissante de talents dans ce secteur.

Selon les données du Workmonitor 2025 de Randstad, la rémunération et la flexibilité des horaires de travail sont les principaux facteurs de motivation pour les talents de la logistique, pourtant près de la moitié (46 %) estiment être équitablement payés pour le travail qu'ils effectuent, et la moitié

(49 %) ont quitté des emplois précédents en raison de salaires inadéquats.

Bien que plus de la moitié (55 %) des professionnels de la logistique soient entrés dans le secteur en raison de la disponibilité des emplois, ces données montrent que les travailleurs attendent désormais plus qu'un simple emploi. Ils recherchent une rémunération équitable, de la flexibilité et des opportunités claires d'évolution de carrière – des domaines où les employeurs ont une opportunité majeure de se différencier sur un marché concurrentiel.

Sander van 't Noordende, PDG de Randstad, a commenté : « *Nous assistons à une prise de conscience massive dans la logistique. Il ne s'agit pas seulement de trouver plus de chauffeurs ou de préparateurs de commandes pour les fêtes ; il s'agit de changements structurels. Le travailleur qui soulevait des boîtes doit maintenant gérer des systèmes plus complexes. Nous disons aux travailleurs que leur emploi se numérise, mais on leur offre un accès limité à la formation – moins de 3 sur 10 en bénéficient.*

Il est temps pour les employeurs de rattraper leur retard et d'investir dans l'énorme potentiel des talents 'cols bleus'. Nous ne pouvons plus gérer une chaîne d'approvisionnement du 21e siècle avec une mentalité du 20e siècle. »