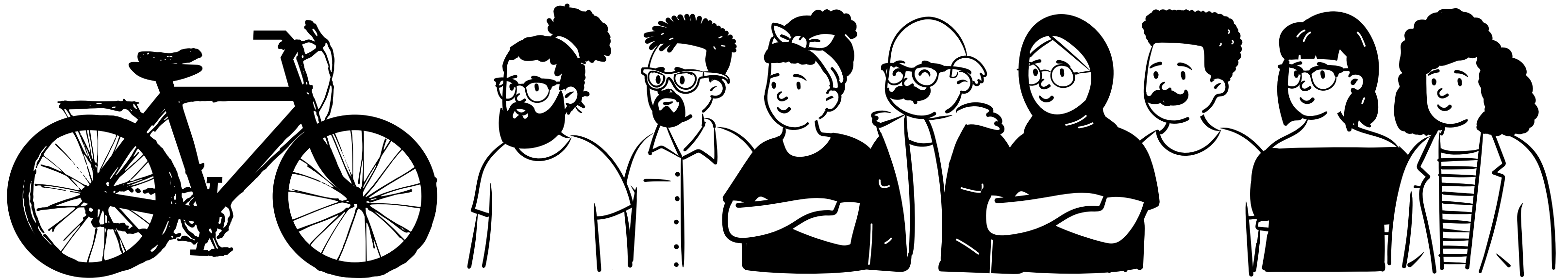


# BAROMÈTRE DE L'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT DANS LA FILIÈRE VÉLO

IÈRE EDITION



Septembre 2024





# AVANT-PROPOS

Pour mieux comprendre et surmonter **le défi des compétences et des talents**, nous avons lancé **le premier Baromètre de l'Emploi et du Recrutement dans le secteur du vélo.**





# EDITO

Depuis plus de deux ans, Le Job Vélo et Weelz! ont noué un partenariat pour rendre plus visibles et plus populaires les offres d'emploi dans le secteur du vélo.

À force d'entendre les entreprises et collectivités locales du secteur, et nos lecteurs se plaindre des difficultés de recrutement et l'absence de solution sérieuse, on a essayé de croiser nos forces pour faire émerger une alternative.

Ce baromètre s'inscrit dans cette logique : essayer par tous les moyens de faire grandir l'attractivité des métiers de la filière vélo.

Aidez-nous à réussir notre mission en diffusant ce baromètre autour de vous.



Léry Jicquel  
Fondateur  
Le Job Vélo

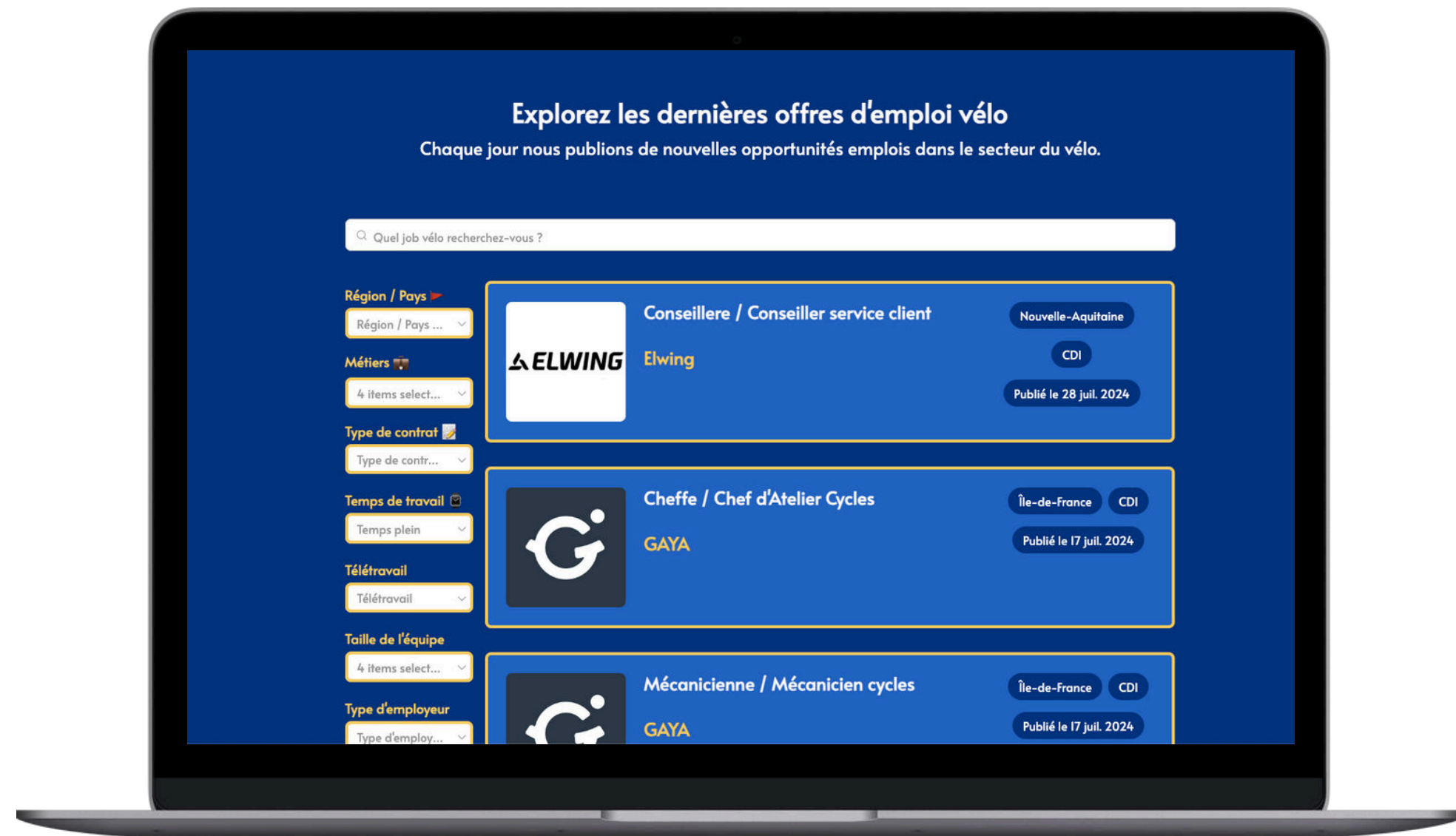


# QUI SOMMES-NOUS ?

## LE JOB VÉLO



Le site d'emploi pour trouver le bon job dans le secteur du vélo.





# QUI SOMMES-NOUS ?

**WEELZ!**



**Weelz! Le média  
vélo leader de  
pignon depuis 2008.**





# CONTRIBUTRICES ET CONTRIBUTEURS



**LÉRY JICQUEL**

Fondateur  
Le Job Vélo



**EMILIE LE DRAOULEC**

Déléguée Générale  
CYGO



**XAVIER CADEAU**

Fondateur  
Weelz!



**AUDREY LANDON**

Cofondatrice  
Les Roues Libres



**JÉRÔME SORREL**

Associé  
Weelz!





# SOMMAIRE



**01. OBJECTIFS**

**02. METHODOLOGIE**

**03. APPRENTISSAGES**

**04. RECOMMANDATIONS**

# POURQUOI CE BAROMÈTRE ?

La filière vélo traverse une période charnière marquée par trois défis majeurs :

- **une crise de la demande** depuis 2023,
- **une pénurie de compétences**, notamment dans les métiers de la mécanique et des politiques cyclables,
- ainsi qu'**une crise de l'approvisionnement**, d'abord un délai de production puis un surstock mondial, aujourd'hui en partie résolue.



Cette étude vise à dresser **un panorama complet et précis de la situation actuelle du marché de l'emploi** dans cette filière, tout en **identifiant les défis et les opportunités à venir.**



# OBJECTIFS



Disposer de la première photographie de l'emploi et du recrutement dans le secteur du vélo.



Identifier les tendances du marché de l'emploi dans la filière vélo.



Donner la parole à celles et ceux qui recrutent chaque année dans les métiers du vélo.



Partager les bonnes pratiques en matière de recrutement.



# POUR QUI ?



## LES EMPLOYEURS

Découvrir les tendances du marché de l'emploi vélo, évaluer vos pratiques de recrutement et trouver de l'inspiration pour les améliorer.

## LES CANDIDATS

Comprendre le marché de l'emploi vélo, analyser les modes de recrutement et découvrir les opportunités à venir.

# MÉTHODOLOGIE

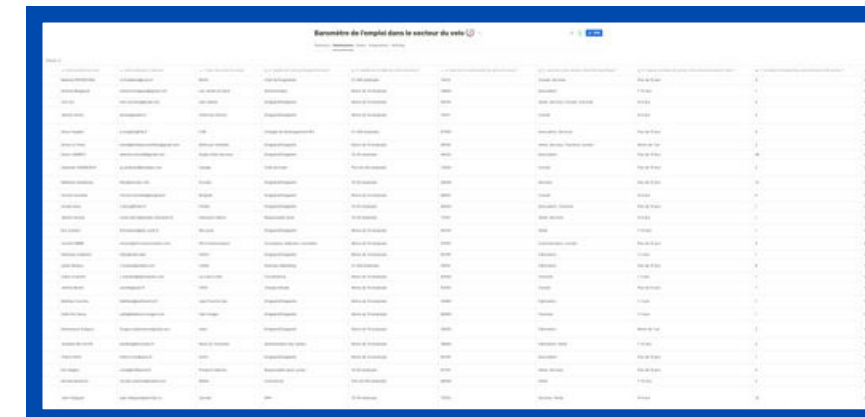
## COLLECTE DE DONNÉES

- 6 semaines de collecte
- 27 questions fermées et ouvertes
- Diffusion sur les réseaux sociaux, dans les newsletters, par nos partenaires et associations professionnelles



## ANALYSE DES DONNÉES

- Analyse quantitative des milliers de réponses aux questions fermées
- Analyse qualitative des centaines de réponses aux questions ouvertes





# APPRENTISSAGES

**CARTE D'IDENTITÉ**

**LES TENDANCES**

**LES PRATIQUES**

**LES DÉFIS**

**RÉMUNÉRATIONS  
AVANTAGES**

**DIVERSITÉ  
PARITÉ  
INCLUSION**



# CARTE D'IDENTITÉ DES RÉPONDANTS

**1. QUELLE EST VOTRE PRINCIPALE FONCTION ?**

**2. QUELLE EST LA TAILLE DE VOTRE STRUCTURE ?**

**3. OÙ SE TROUVE VOTRE STRUCTURE ?**

**4. QUEL EST VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE ?**

**5. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS VOTRE STRUCTURE EXISTE-T-ELLE ?**

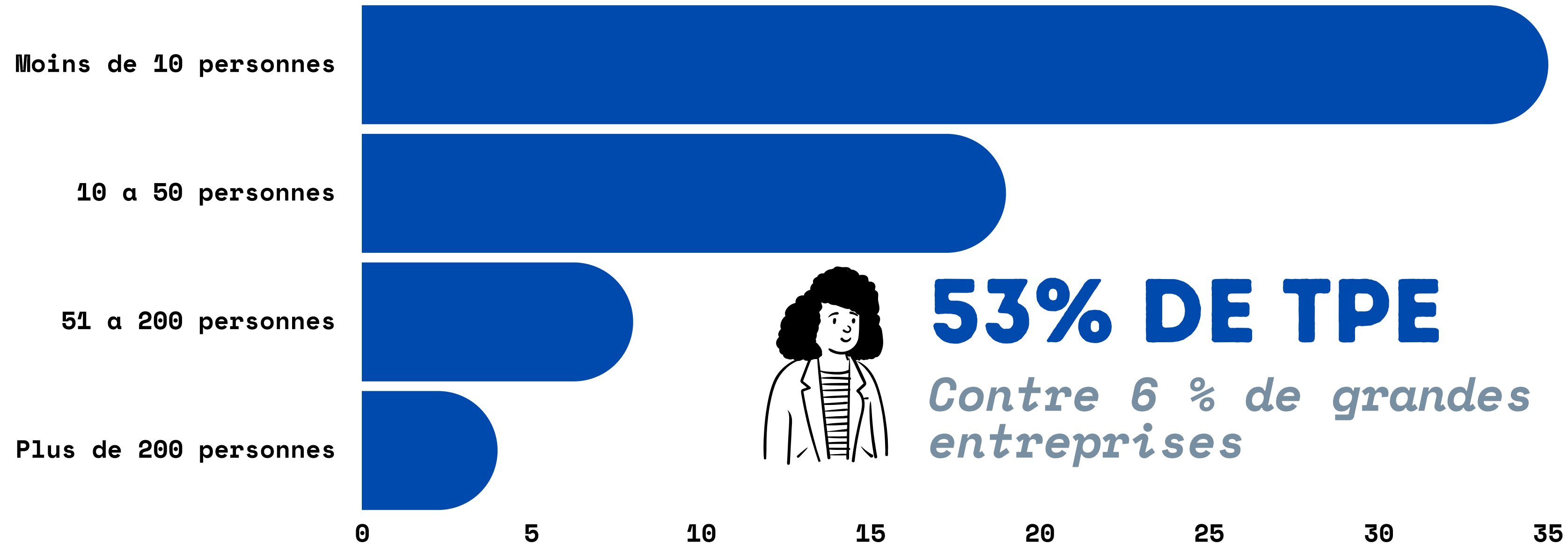


# 1. QUELLE EST VOTRE PRINCIPALE FONCTION ?



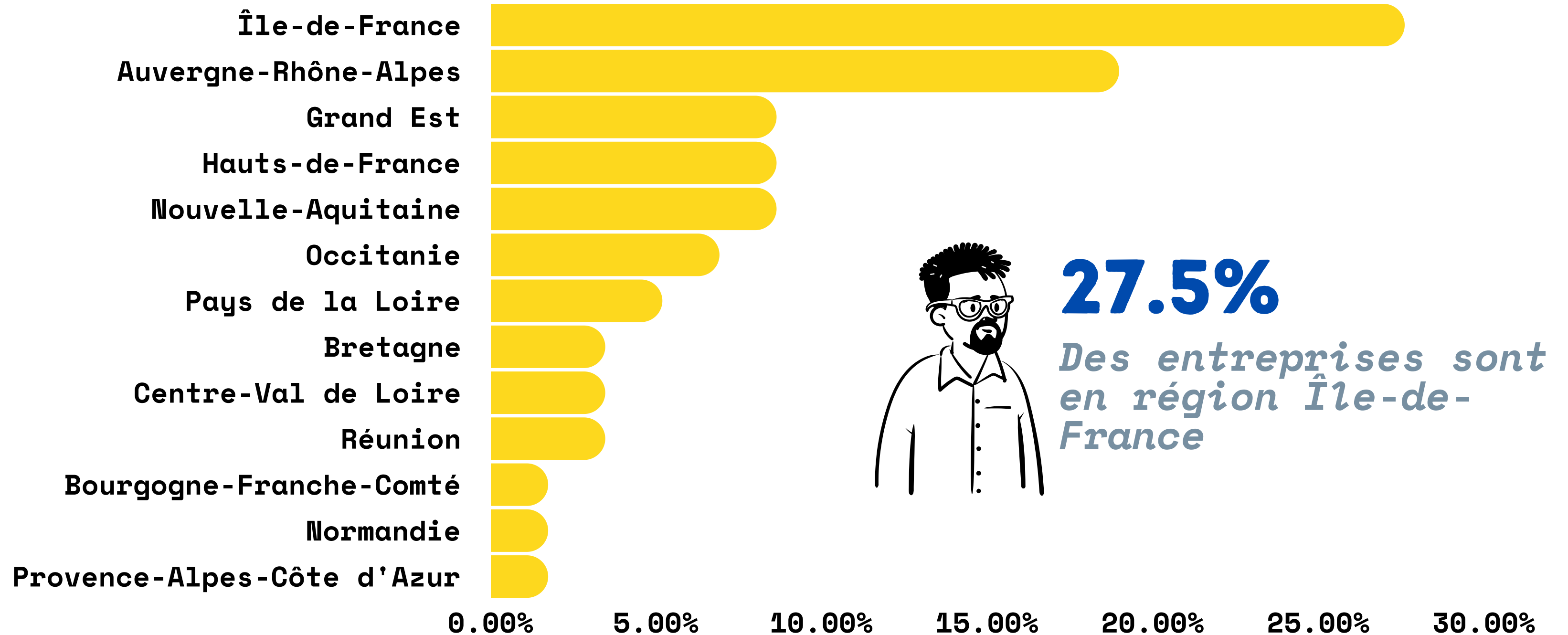


## 2. QUELLE EST LA TAILLE DE VOTRE STRUCTURE ?



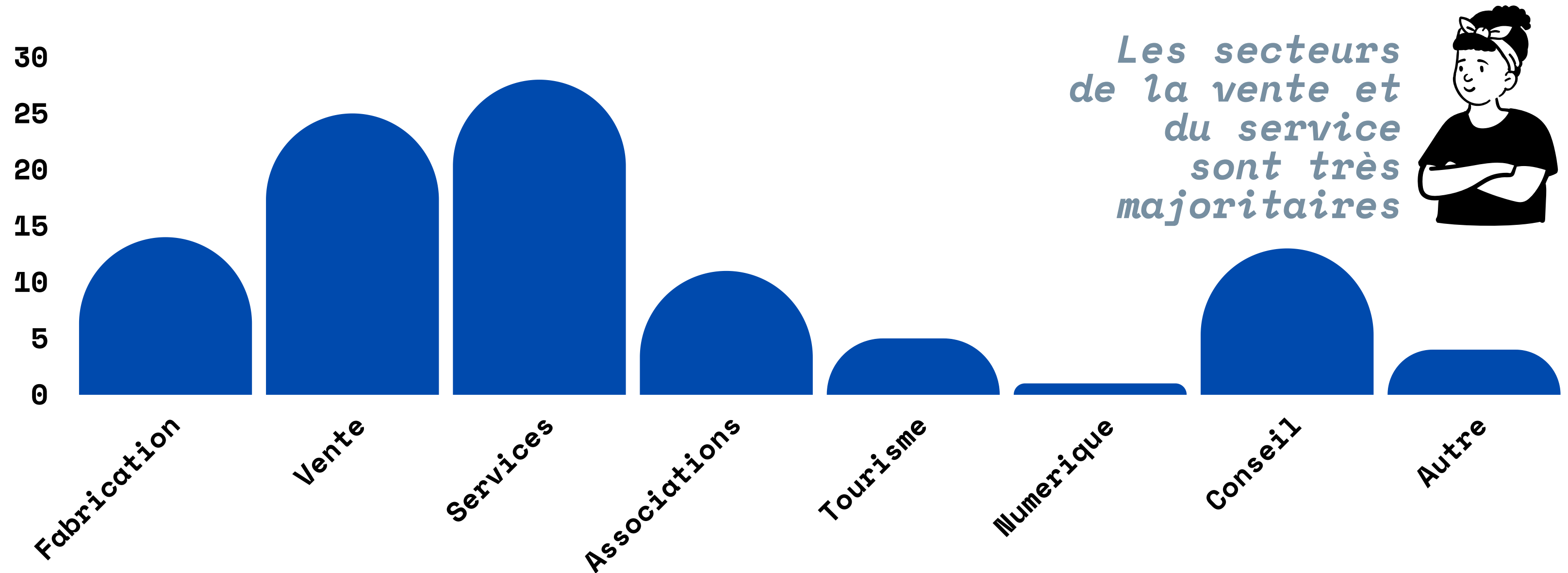


# 3. OÙ SE TROUVE VOTRE STRUCTURE ?





# 4. QUEL EST VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE ?\*



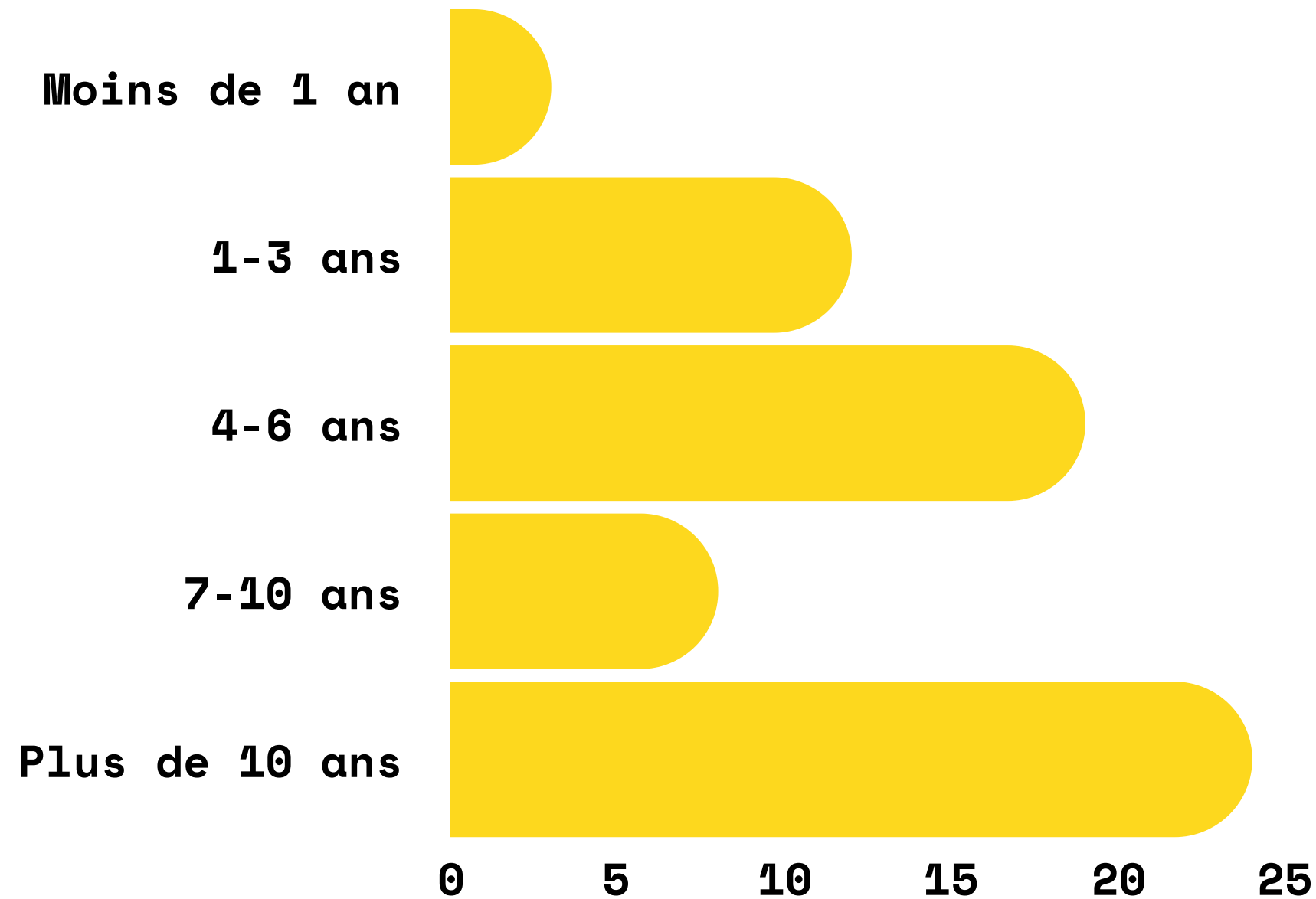
*Les secteurs de la vente et du service sont très majoritaires*



\* Plusieurs entreprises ont sélectionné deux ou trois secteurs



# 5. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS VOTRE STRUCTURE EXISTE-T-ELLE ?



**36%**

*Des entreprises répondantes ont plus de 10 ans d'ancienneté*



“ Plus d'un tiers des répondants ont une entreprise qui existe depuis plus de 10 ans. C'est peut-être le signe d'une maturité culturelle de la filière vélo. ”



Jérôme Sorrel  
Associé  
Weelz



# LES TENDANCES DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

**6. COMBIEN D'EMBAUCHES SONT PRÉVUES CETTE ANNÉE ?**

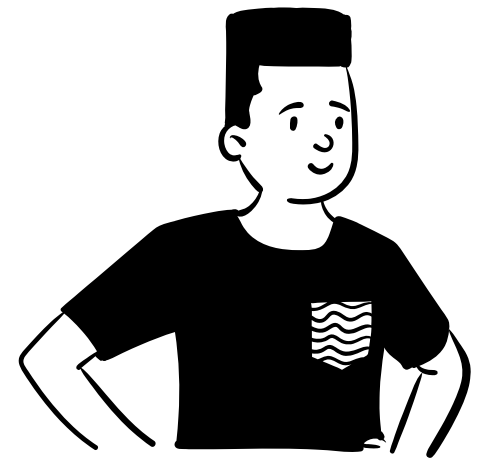
**7. QUELS TYPES DE POSTES RECHERCHEZ-VOUS PRINCIPALEMENT ?**

**8. QUEL EST LE NIVEAU DE QUALIFICATION REQUIS POUR CES POSTES ?**

**9. COMMENT ONT/VONT ÉVOLUER LES EFFECTIFS DANS VOTRE ENTREPRISE EN 2024 ?**



# 6. COMBIEN D'EMBAUCHES SONT PRÉVUES CETTE ANNÉE ? 1/2



**330**

*Nombre d'embauches cumulées, prévues et déclarées par les répondants*



**5**

*Nombre moyen d'embauches prévues en 2024 et par entreprise*

“ *Le nombre d'embauches prévues est significatif. C'est un signe que l'on espère, positif de reprise du secteur après quelques années difficiles.* ”



Emilie Le Draoulec  
Déléguée générale de  
l'union des entreprises du  
CYcle Grand Ouest (CYGO)



# 6. COMBIEN D'EMBAUCHES SONT PRÉVUES CETTE ANNÉE ? 2/2



**16,6%**

*Nombre d'entreprises ne prévoyant aucun recrutement*



**60**

*Nombre maximal de recrutements prévus pour une entreprise*

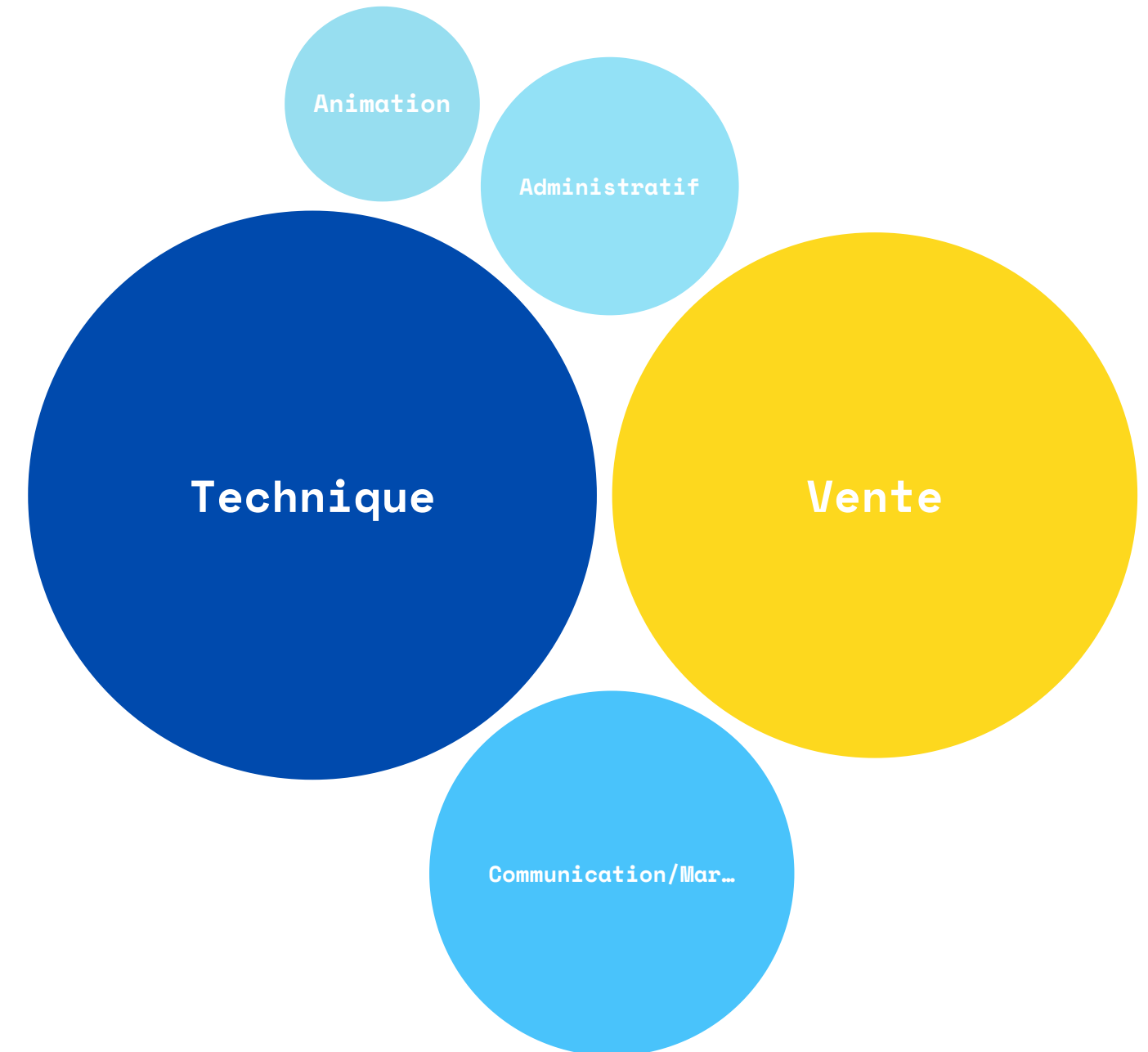


# 7. QUELS TYPES DE POSTES RECHERCHEZ-VOUS PRINCIPALEMENT ?\*



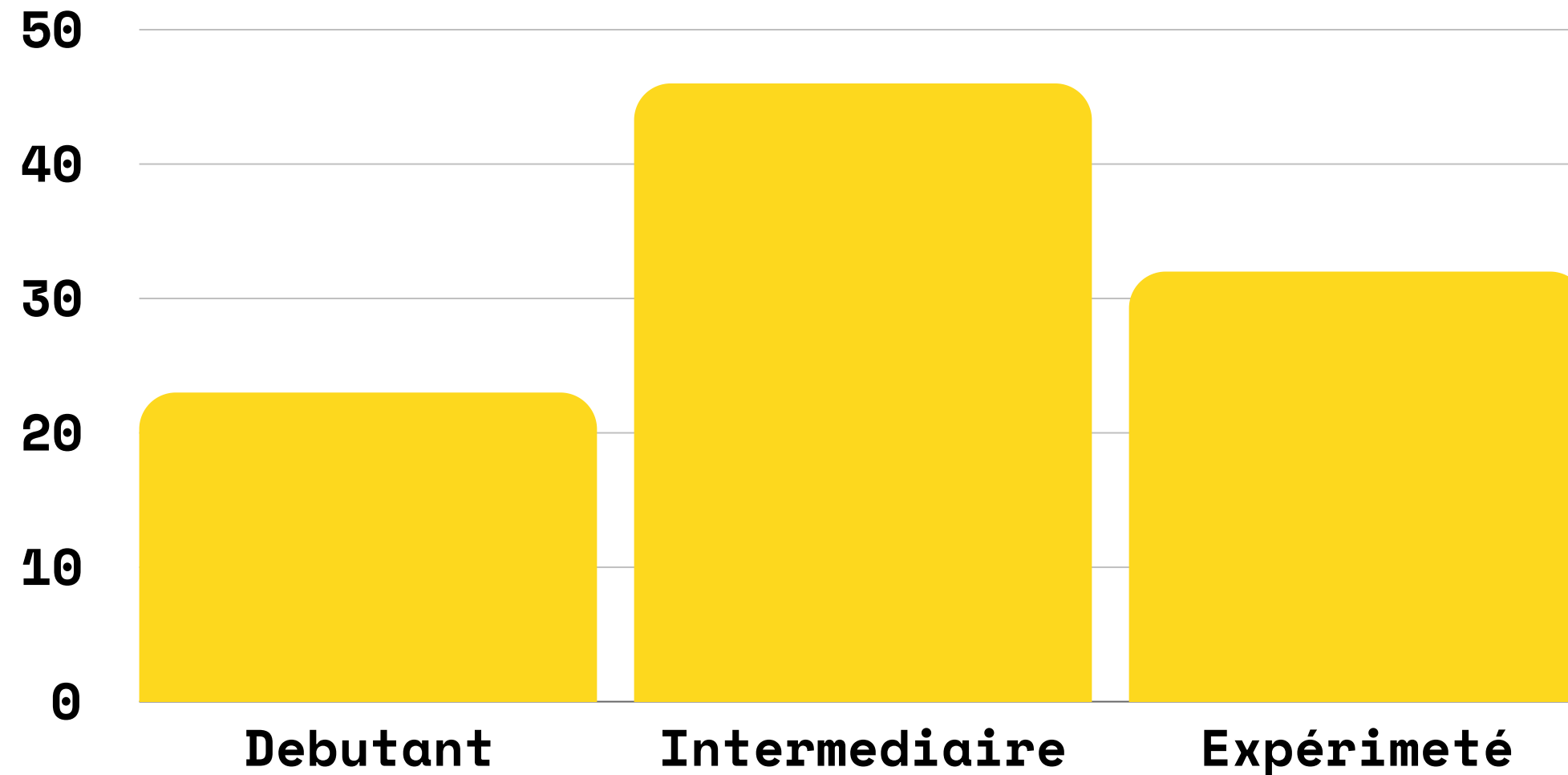
*La réparation, la fabrication et la vente dominant très largement les besoins en recrutement 2024*

*\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses*





# 8. QUEL EST LE NIVEAU DE QUALIFICATION REQUIS POUR CES POSTES ?

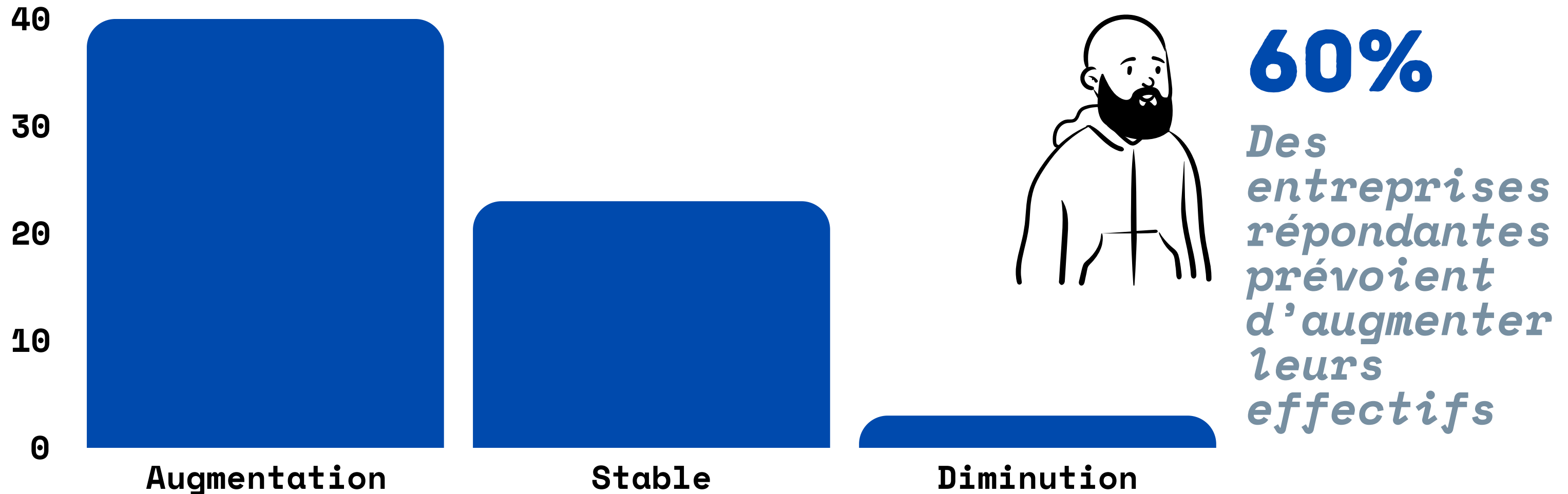


**70%**

*Des répondants indiquent rechercher des candidats avec de l'expérience*



# 10. COMMENT ONT/VONT ÉVOLUER LES EFFECTIFS DANS VOTRE ENTREPRISE EN 2024 ?





# LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

**11. QUELS CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISEZ-VOUS ?**

**12. QUELLES MÉTHODES DE SÉLECTION DES CANDIDATS UTILISEZ-VOUS ?**

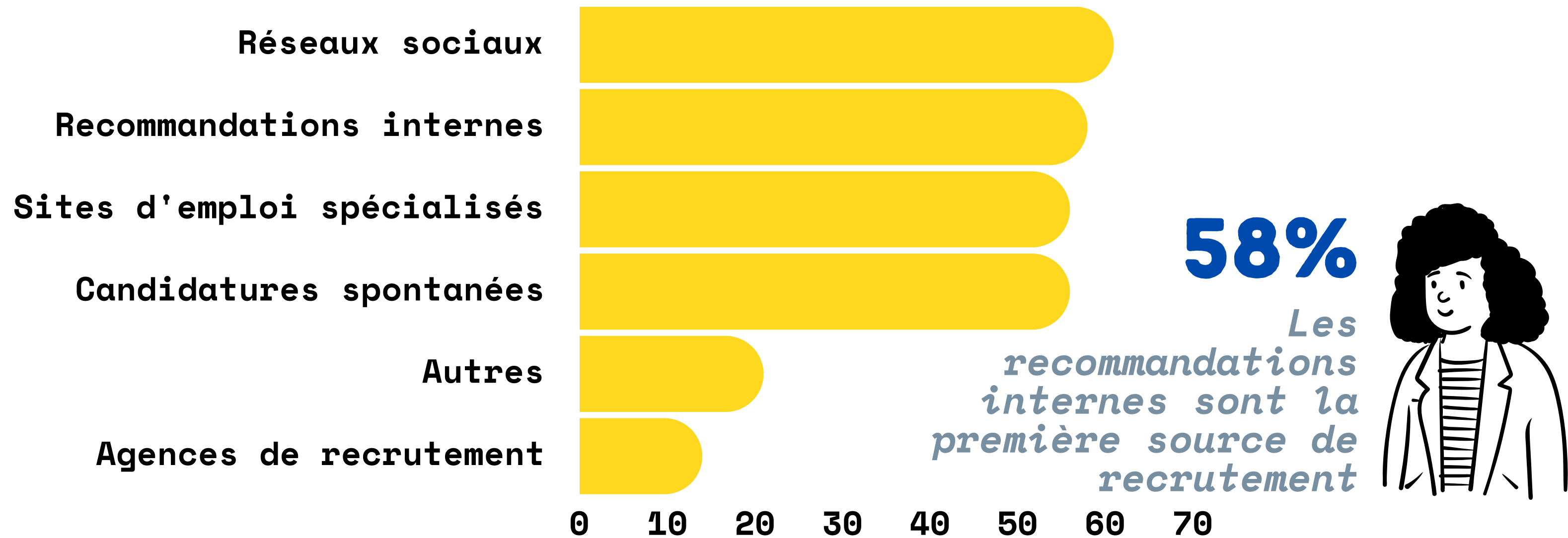
**13. QUELLE EST LA DURÉE MOYENNE DE VOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ?**

**14. QUELS SONT VOS PRINCIPAUX CRITÈRES DE SÉLECTION DES CANDIDATS ?**

**15. QUELLES INITIATIVES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE POUR ATTIRER ET RETENIR DES CANDIDATS ?**



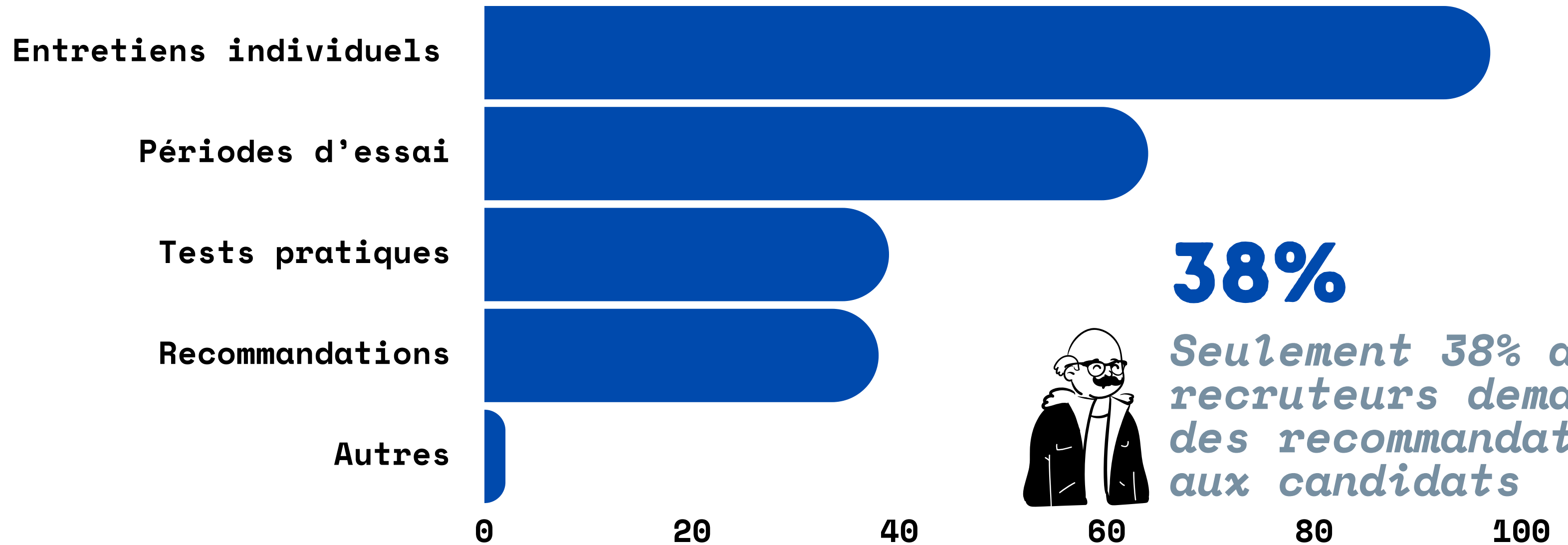
# 11. QUELS CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISEZ-VOUS ?\*



\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses



# 12. QUELLES MÉTHODES DE SÉLECTION DES CANDIDATS UTILISEZ-VOUS ?\*



\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses





# 13. QUELLE EST LA DURÉE MOYENNE DE VOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT ?



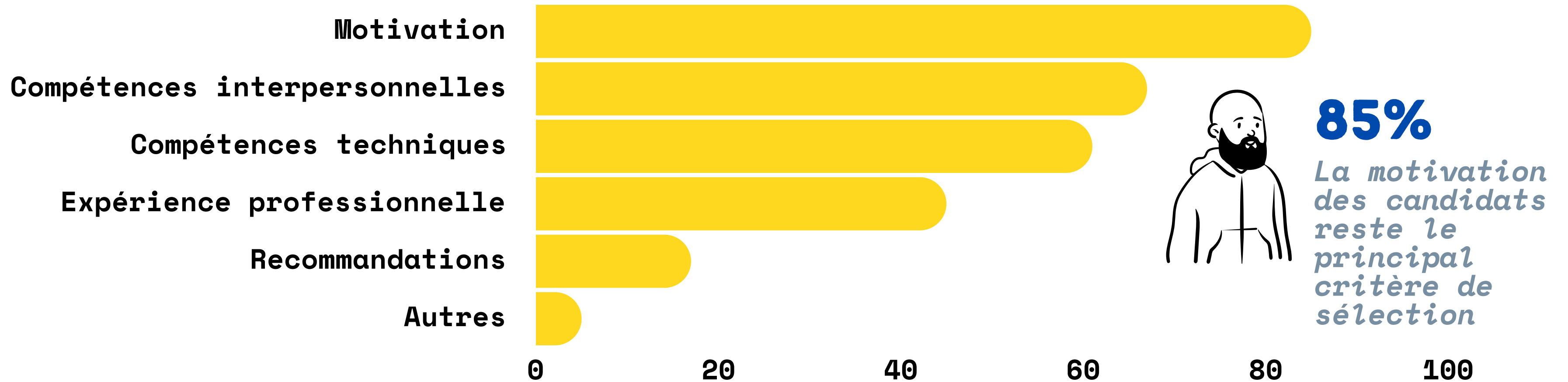
**< 30 JOURS**

*La durée moyenne du processus de recrutement*





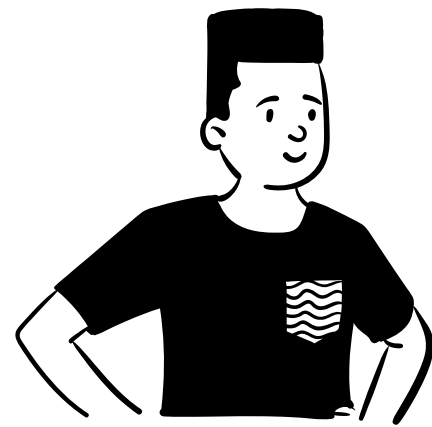
# 14. QUELS SONT VOS PRINCIPAUX CRITÈRES DE SÉLECTION DES CANDIDATS ?\*



\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses



# 15. QUELLES INITIATIVES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE POUR ATTIRER ET RETENIR DES CANDIDATS ?



## POINTS COMMUNS ET BONNES PRATIQUES

- RTT, tickets restaurant, vélo de fonction, transparence des salaires, accord d'intéressement, télétravail et flexibilité des horaires
- Intérêt sociétal de l'activité, culture du vélo, BSPCE pour tous, onboarding structuré et humain
- Plan de carrière, développement des compétences



## INITIATIVES ORIGINALES ET INNOVANTES

- Période de 2 mois en immersion dans toutes les activités
- Sorties vélo entre collègues, espace co-working, douche et vestiaire pour le sport
- Processus de recrutement avec entretien sur site et visite de poste



# LES DÉFIS DES EMPLOYEURS

**16. RENCONTREZ-VOUS DES DIFFICULTÉS À TROUVER DES CANDIDATS QUALIFIÉS ?**

**17. QUELLES SONT LES PRINCIPALES RAISONS DE CES DIFFICULTÉS ?**

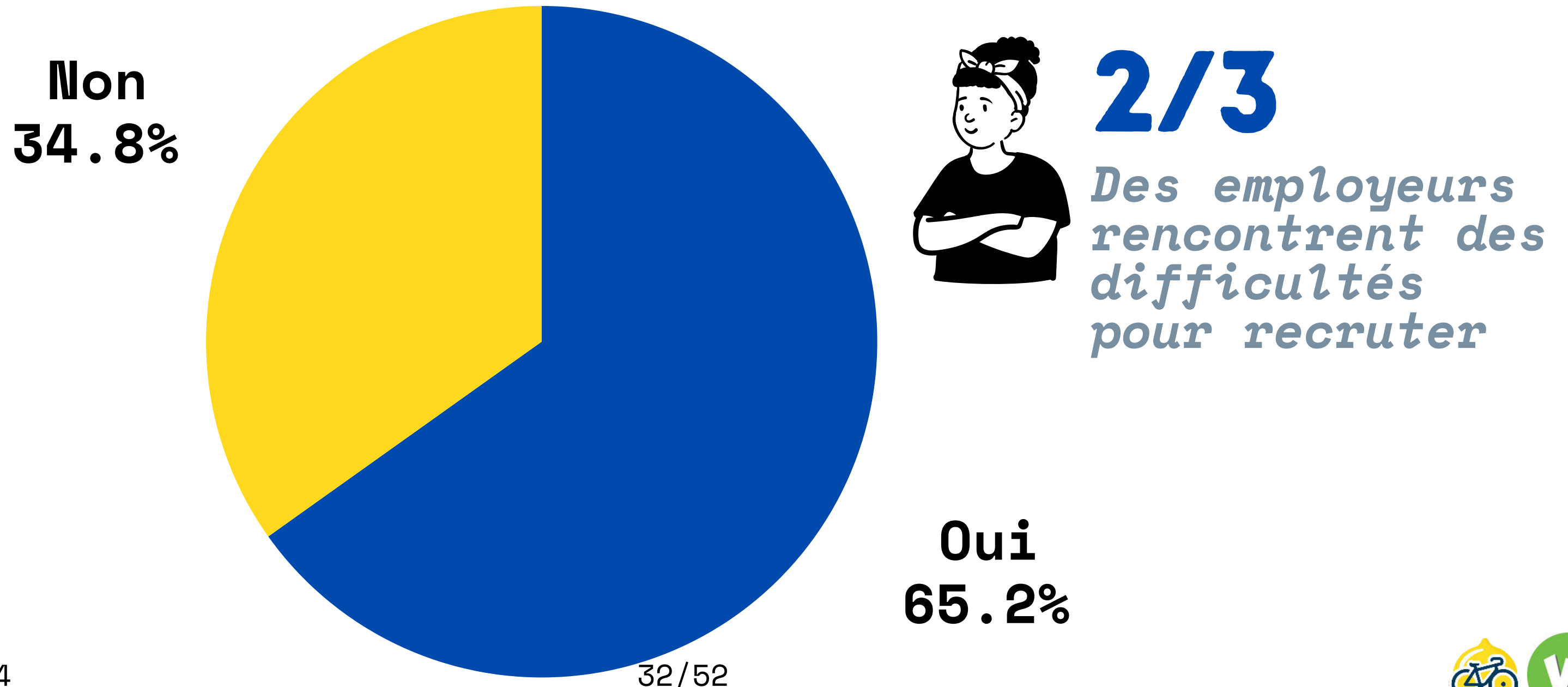
**18. QUEL EST L'IMPACT DES DÉFIS DE RECRUTEMENT SUR VOTRE ACTIVITÉ ?**

**19. QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHALLENGES QUE VOUS RENCONTREZ ACTUELLEMENT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ?**

**20. QUELLES SUGGESTIONS OU AMÉLIORATIONS PROPOSEZ-VOUS POUR LE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DU VÉLO ?**

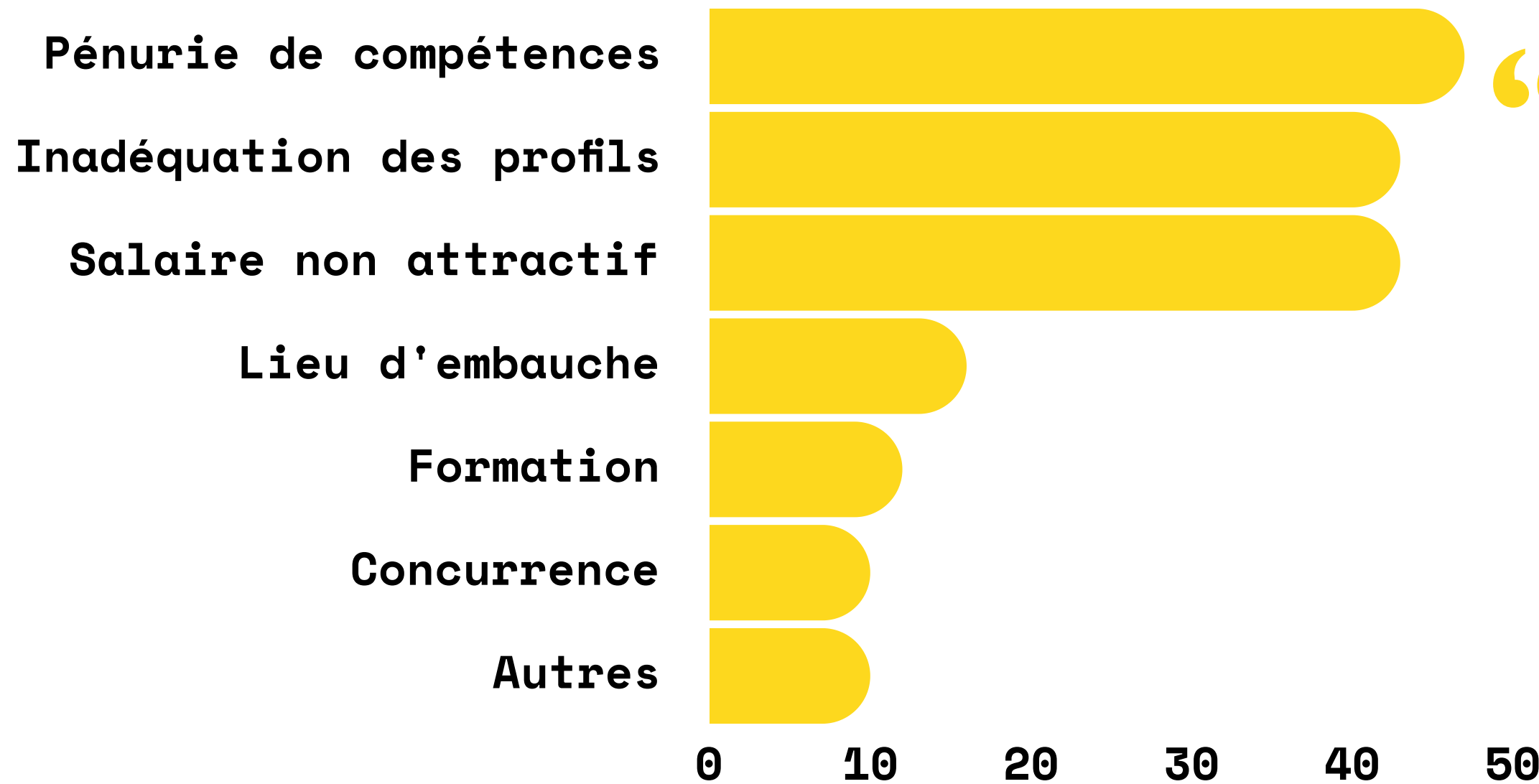


# 16. RENCONTREZ-VOUS DES DIFFICULTÉS À TROUVER DES CANDIDATS QUALIFIÉS ?





# 17. QUELLES SONT LES PRINCIPALES RAISONS DE CES DIFFICULTÉS ?\*



“ Les salaires non attractifs semblent être un gros frein. Il y a probablement un lien à faire avec le manque de marge ou de valeur ajoutée de certaines entreprises de la filière vélo. ”

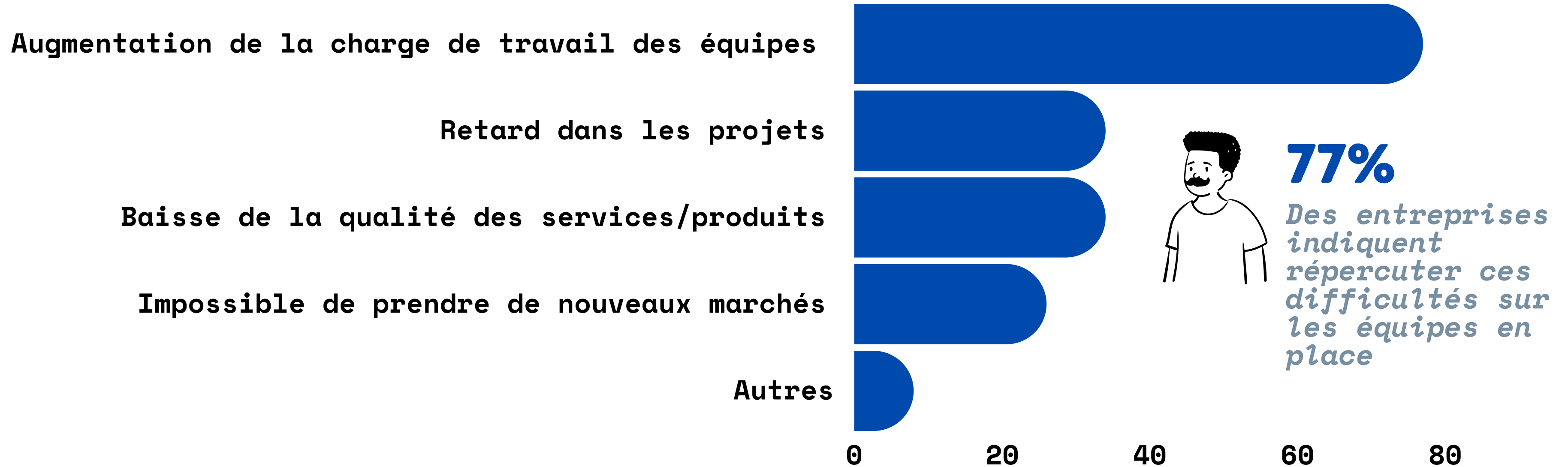


Xavier Cadeau  
Fondateur  
Weelz

\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses



# 18. QUEL EST L'IMPACT DES DÉFIS DE RECRUTEMENT SUR VOTRE ACTIVITÉ ?\*



\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses





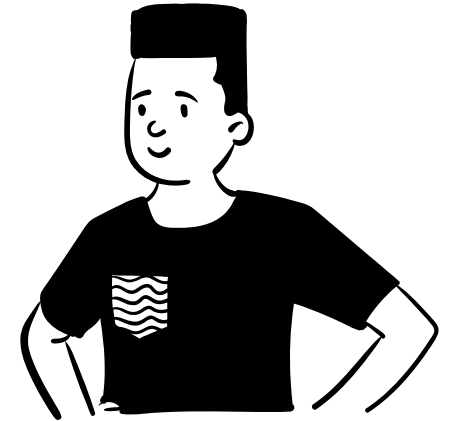
# 19. QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHALLENGES QUE VOUS RENCONTREZ ACTUELLEMENT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ?



- **La qualité du sourcing** et l'alignement des valeurs des candidats.
- **La rareté des profils qualifiés et motivés**, particulièrement dans des métiers techniques et spécialisés.
- **Les conditions de travail et l'attractivité des salaires** par rapport à d'autres secteurs ou entreprises.
- **Les limites structurelles et organisationnelles**, comme le manque de temps des responsables RH, la complexité des processus administratifs, et la stabilité économique.
- **La fidélisation des employés** par le biais de formations, d'accompagnement et de clarification des rôles.



# 20. QUELLES SUGGESTIONS OU AMÉLIORATIONS PROPOSEZ-VOUS POUR LE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DU VÉLO ?



- **Augmenter la visibilité et promouvoir les métiers du vélo** dans les lieux de formation et via des médias spécialisés.
- **Adapter et diversifier les formations** pour inclure des volets techniques et pratiques, ainsi que reconnaître les expériences bénévoles et associatives.
- **Structurer et professionnaliser le secteur** avec des ressources spécifiques pour le recrutement et une meilleure organisation du marché.
- **Améliorer les conditions de travail et les salaires** pour attirer et fidéliser les talents.
- **Diversifier les profils recrutés** en s'ouvrant à des compétences générales et en promouvant la féminisation des métiers.
- **Innover et moderniser l'approche de recrutement** pour répondre aux attentes des candidats et faciliter les processus de recrutement.



# LES REMUNERATIONS ET AVANTAGES DU SECTEUR

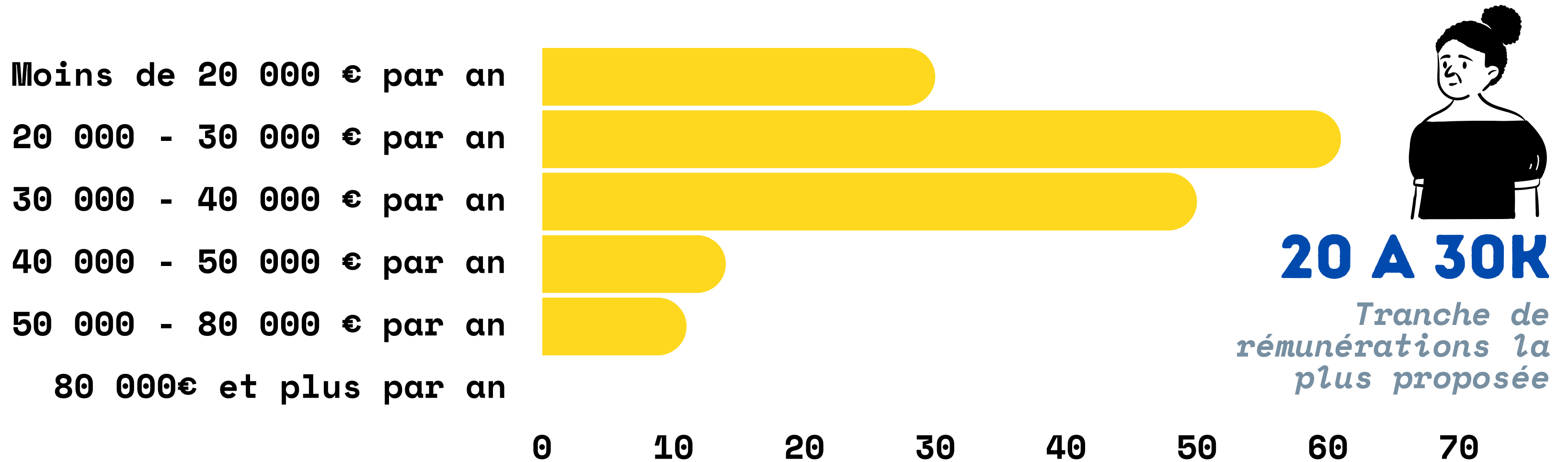
**21. QUELLES SONT LES TRANCHES DE RÉMUNÉRATION PROPOSÉES  
AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE ?**

**22. QUELS TYPES D'AVANTAGES PROPOSEZ-VOUS ?**

**23. COMMENT LES RÉMUNÉRATIONS ONT-ELLES ÉVOLUÉ PAR  
RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE ?**



# 21. QUELLES SONT LES TRANCHES DE RÉMUNÉRATION PROPOSÉES AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE ?



*\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses*

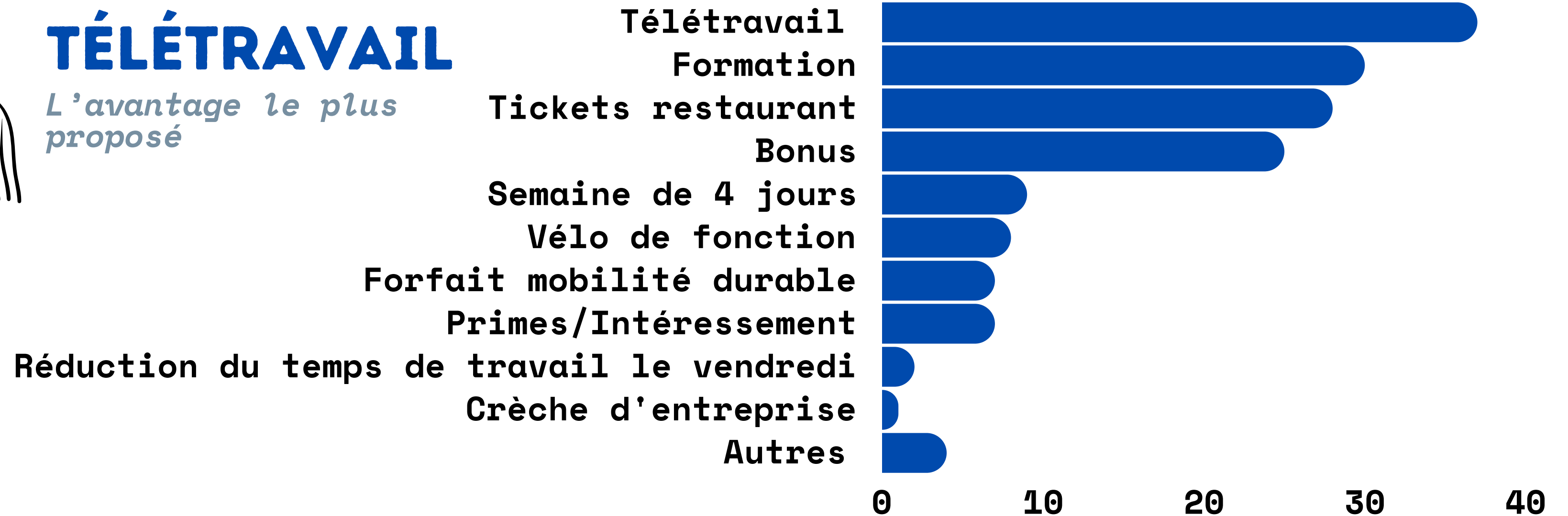


# 22. QUELS TYPES D'AVANTAGES PROPOSEZ-VOUS ? \*



## TÉLÉTRAVAIL

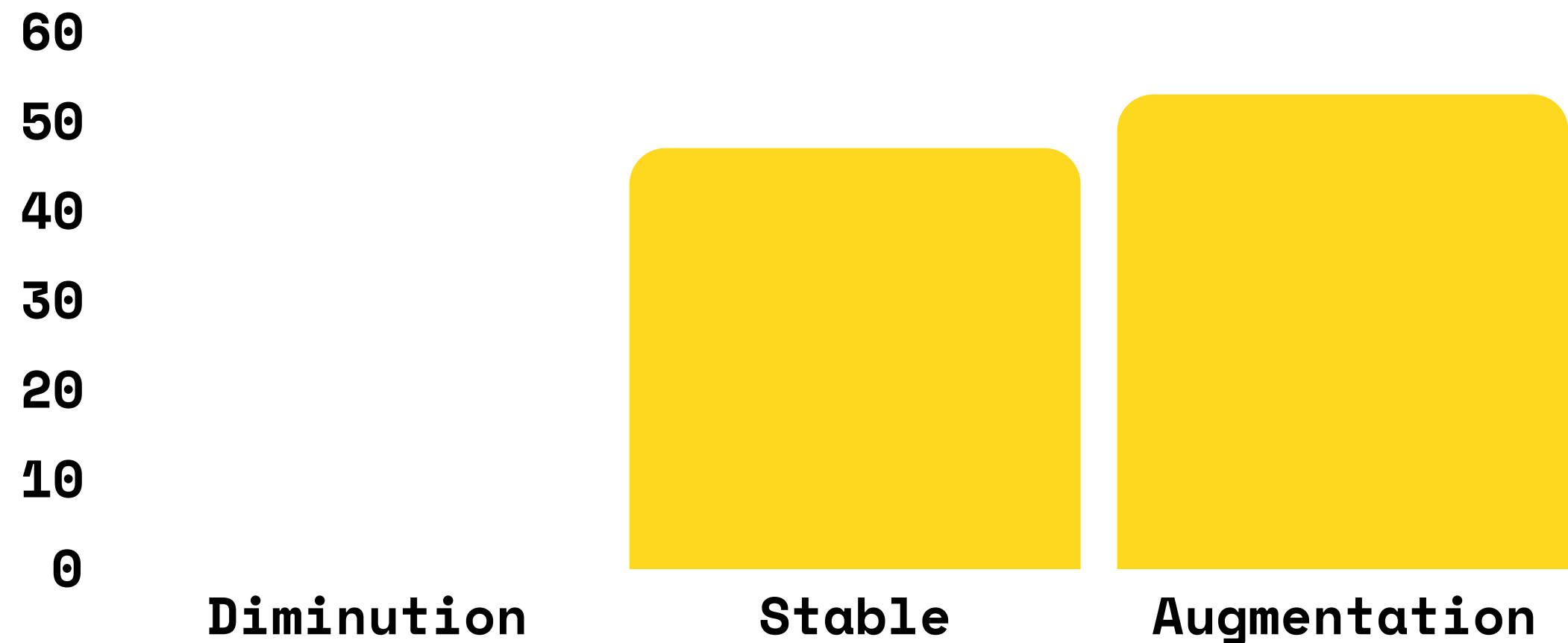
*L'avantage le plus proposé*



*\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses*



# 23. COMMENT LES RÉMUNÉRATIONS ONT-ELLES ÉVOLUÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE ?\*



**ÇA GRIMPE**

*Et surtout les  
rémunérations  
ne baissent pas*



*\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses*



# DIVERSITÉ, PARITÉ ET INCLUSION

**24. QUELLE EST LA PART DE FEMMES PARMİ VOS SALARIÉ.ES EN POURCENTAGE (%) ?**

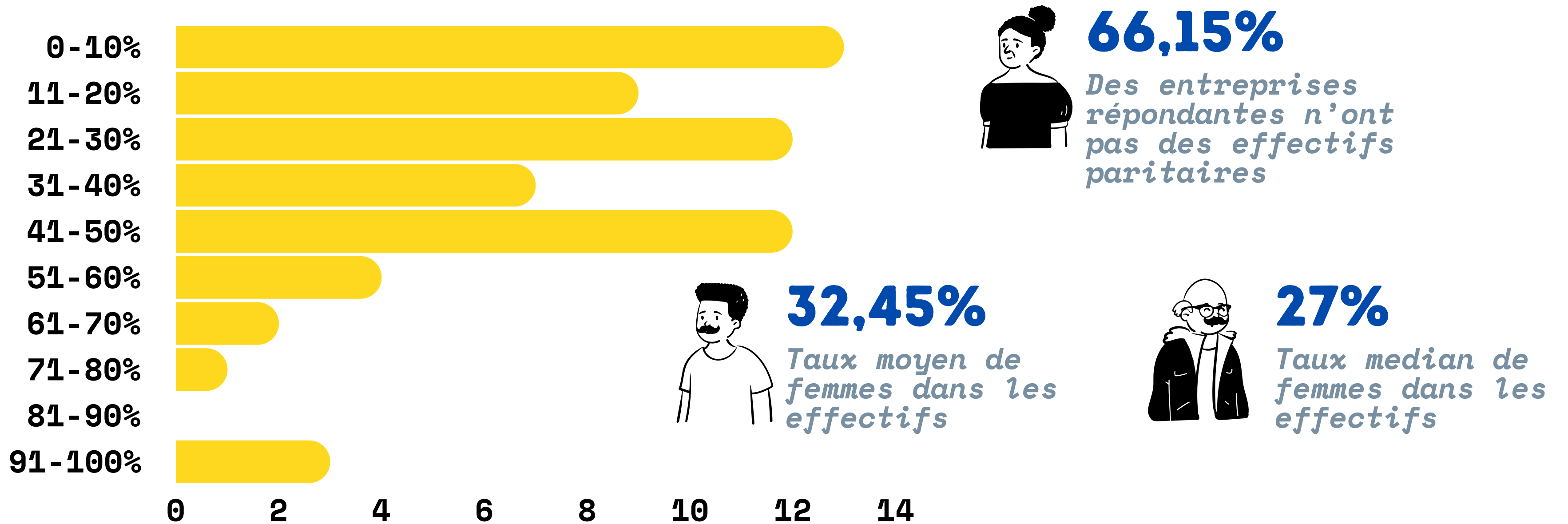
**25. QUELLES INITIATIVES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, LA PARITÉ ET L'INCLUSION ?**

**26. QUELS SONT LES CHALLENGES RENCONTRÉS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, PARITÉ ET INCLUSION ?**

**27. QUEL EST L'IMPACT DE CES DÉMARCHES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ, PARITÉ ET DE L'INCLUSION DANS VOS RECRUTEMENTS ?**



# 24. QUELLE EST LA PART DE FEMMES PARMI VOS SALARIÉ.ES EN POURCENTAGE ?





# 25. QUELLES INITIATIVES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, LA PARITÉ ET L'INCLUSION ?

## Des initiatives notables...

- Transparence et indices d'égalité
- Sensibilisation et formation
- Recrutement inclusif
- Collaboration avec des associations
- Adaptation des postes de travail
- Initiatives spécifiques à la diversité de genre





# 25. QUELLES INITIATIVES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, LA PARITÉ ET L'INCLUSION ?



## ...mais surtout un manque d'initiatives

- Plusieurs entreprises n'ont aucune initiative en place pour promouvoir la diversité et l'inclusion.
- Certaines entreprises estiment que la diversité se fait naturellement sans besoin d'intervention spécifique.

“ Dans le monde professionnel, une croyance persiste selon laquelle les sujets autour de la diversité et de la mixité professionnelle avanceraient sans effort. C'est bien tout le contraire ! ”



Audrey Landon  
Cofondatrice Les Roues Libres



# 26. QUELS SONT LES CHALLENGES RENCONTRÉS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, PARITÉ ET INCLUSION ? 1/2

## Manque de profils diversifiés

- Peu de femmes dans les métiers techniques
- Difficulté à trouver des profils hors école de commerce et ingénieur
- Peu de candidats issus de la diversité sociale et ethnique

## Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

- Horaires non adaptés
- Congés longue durée

## Représentation des femmes

- Manque de candidatures féminines
- Attraction et fidélisation des femmes





# 26. QUELS SONT LES CHALLENGES RENCONTRÉS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, PARITÉ ET INCLUSION ? 2/2



## Diversité des parcours et des compétences

- Manque de diversité dans les parcours des salariés
- Accessibilité des postes à responsabilité

## Barrières culturelles et mentales

- Évolution des mentalités
- Fossé générationnel

## Intégration des personnes handicapées

- Difficulté à intégrer le handicap dans certains postes
- Absence de salariés en situation de handicap



# 27. QUEL EST L'IMPACT DE CES DÉMARCHES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ, PARITÉ ET DE L'INCLUSION DANS VOS RECRUTEMENTS ?



“

*Il est primordial que les organisations se questionnent et dédient des moyens humains, matériels et financiers. Les idées et les expertises ne manquent pas et peuvent s'adapter à l'échelle d'une TPE ou d'une grande enseigne nationale. Ce qu'il faut avant tout, c'est une volonté d'agir.*”



Audrey Landon  
Cofondatrice Les Roues Libres





# 10 PRINCIPAUX APPRENTISSAGES

1. **Principalement des petites et moyennes entreprises... et pas si jeunes : +10 ans d'ancienneté.**
2. **Le recrutement reste dynamique** avec une moyenne de 5 recrutements par entreprises en 2024.
3. **La pénurie touche surtout les postes en présentiel les plus demandés : techniques et ventes.**
4. **Des processus de recrutement assez rapides : en un mois c'est bouclé.**
5. Néanmoins une grande majorité de **recruteurs ont toujours du mal à recruter.**
6. **Des initiatives timides et peu différenciantes** pour recruter et fidéliser.
7. **Des salaires encore trop faibles** qui restent le nerf de la guerre.
8. **La concurrence entre employeurs est un non-problème.**
9. **La part des femmes restent faible dans la filière vélo** mais des initiatives émergent.
10. **L'impact positif de la diversité, de la parité et de l'inclusion n'est pas encore perçu par la majorité des recruteurs.**





# 12 RECOMMANDATIONS

## Pour les employeurs :

1. **Repenser la notion « de candidat(e) avec expérience ».** L'expérience n'est pas nécessairement « X années dans le monde du cycle » ;
2. **Repenser l'organisation du travail.** La semaine de 4 jours est envisageable, même en magasin, même en atelier ;
3. **La concurrence est un sujet.** Identifier clairement, par le prisme des futurs collègues, pourquoi vous rejoindre c'est mieux que travailler chez le concurrent ;
4. **L'inclusion et la parité sont des sujets. Et des viviers de candidat(e)s.** Faites un audit avec vos compagnes, sœurs, cousines, contacts ESAT locaux. Demandez leur « que dois-je changer au sein de mon entreprise là, maintenant ? » .





# 12 RECOMMANDATIONS



## Pour les candidat(e)s

5. Les employeurs déclarent à 85% privilégier la motivation. Préparez vos entretiens ;
6. 58% privilégient les « recommandations en interne ». Soignez votre réseau ;
7. Les candidat(e)s parfait(e)s n'existent pas (c'est un clone des patron(ne)s). Soyez audacieux/audacieuses ;
8. Le job parfait n'existe pas. Identifiez vos priorités. Suggérez des évolutions.



# 12 RECOMMANDATIONS

## Aux niveaux institutionnels

**9. Passer du discours à la démonstration.** Des témoignages terrains des métiers dans le monde du vélo / témoignages d'inclusion / parité / changement de parcours de vie réussis ;

**10. Accompagner la hausse de la valeur (perçue et réelle) des métiers du vélo ;**

**11. Augmenter les places en formation disponibles tous les ans ;**

**12. Créer du lien, des espaces de rencontres, d'échanges.**



# CONTACT

**LERY JICQUEL**

**LE JOB VELO**

**CONTACT@LECONCENTREVELO.FR**