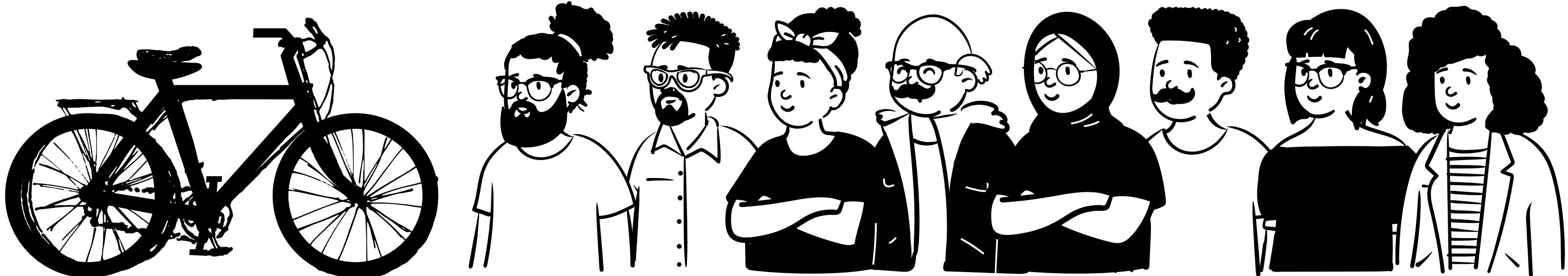


# **BAROMÈTRE DE L'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT DANS LA FILIÈRE VÉLO**

**1ÈRE 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.

The screenshot shows a laptop displaying the Le Job Vélo website. The header reads "Explorez les dernières offres d'emploi vélo" and "Chaque jour nous publions de nouvelles opportunités emplois dans le secteur du vélo." Below the header is a search bar with the placeholder "Quel job vélo recherchez-vous ?". To the left of the search bar are several filters: "Région / Pays" (with a dropdown menu), "Métiers" (with a dropdown menu showing "4 items select..."), "Type de contrat" (with a dropdown menu), "Temps de travail" (with a dropdown menu showing "Temps plein"), "Télétravail" (with a dropdown menu showing "Télétravail"), "Taille de l'équipe" (with a dropdown menu showing "4 items select..."), and "Type d'employeur" (with a dropdown menu showing "Type d'employ..."). Three job listings are displayed:

- Conseillère / Conseiller service client** at **ELWING** in **Nouvelle-Aquitaine** (CDI) - Published on **28 juil. 2024**
- Cheffe / Chef d'Atelier Cycles** at **GAYA** in **Île-de-France** (CDI) - Published on **17 juil. 2024**
- Mécanicienne / Mécanicien cycles** at **GAYA** in **Île-de-France** (CDI) - Published on **17 juil. 2024**



# 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

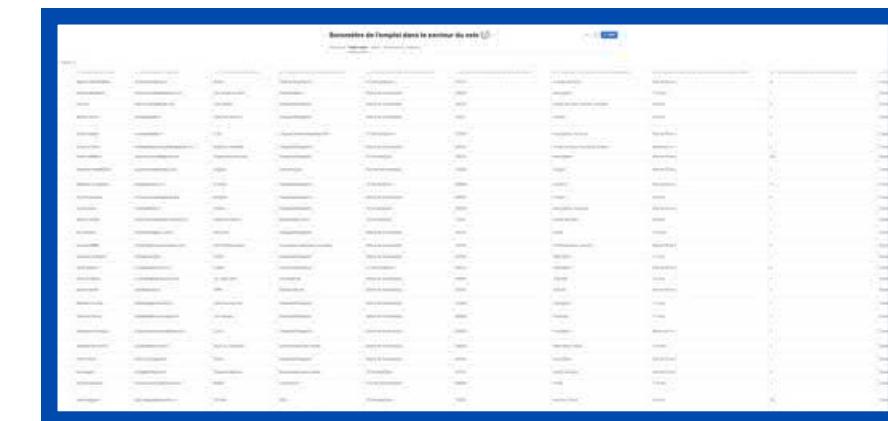
# COLLECTE DE DONNÉES

- **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 ?**

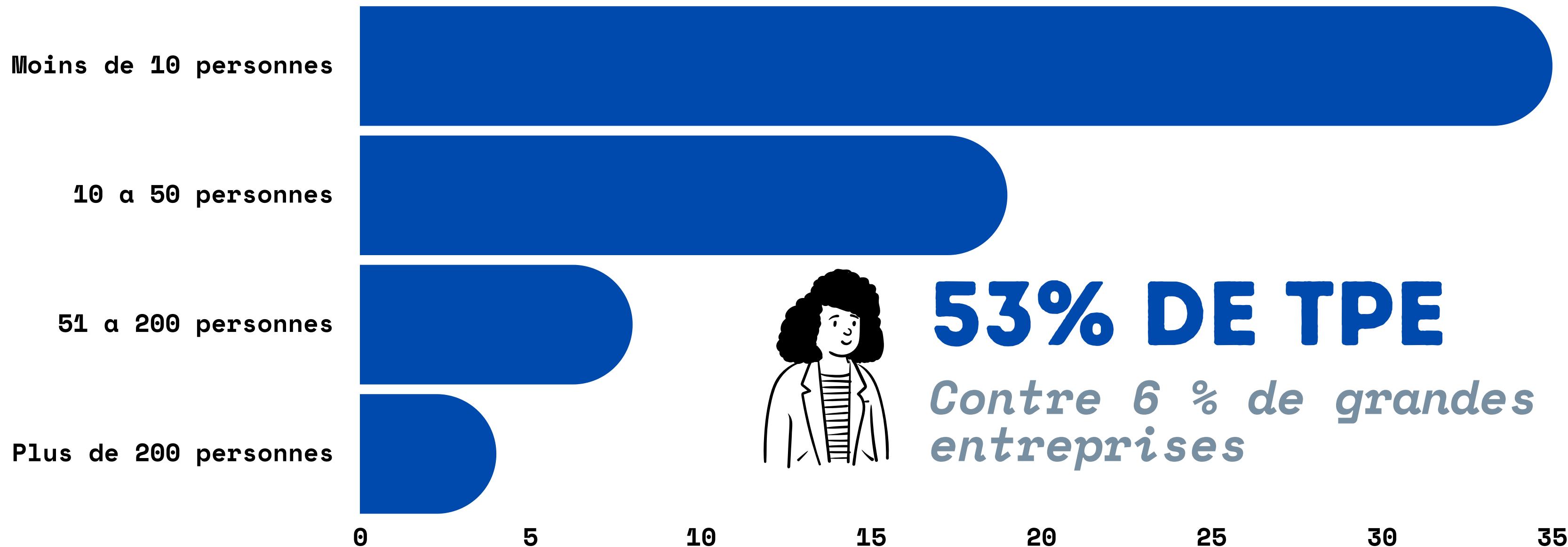
**5. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS VOTRE STRUCTURE EXISTE-T-ELLE ?**



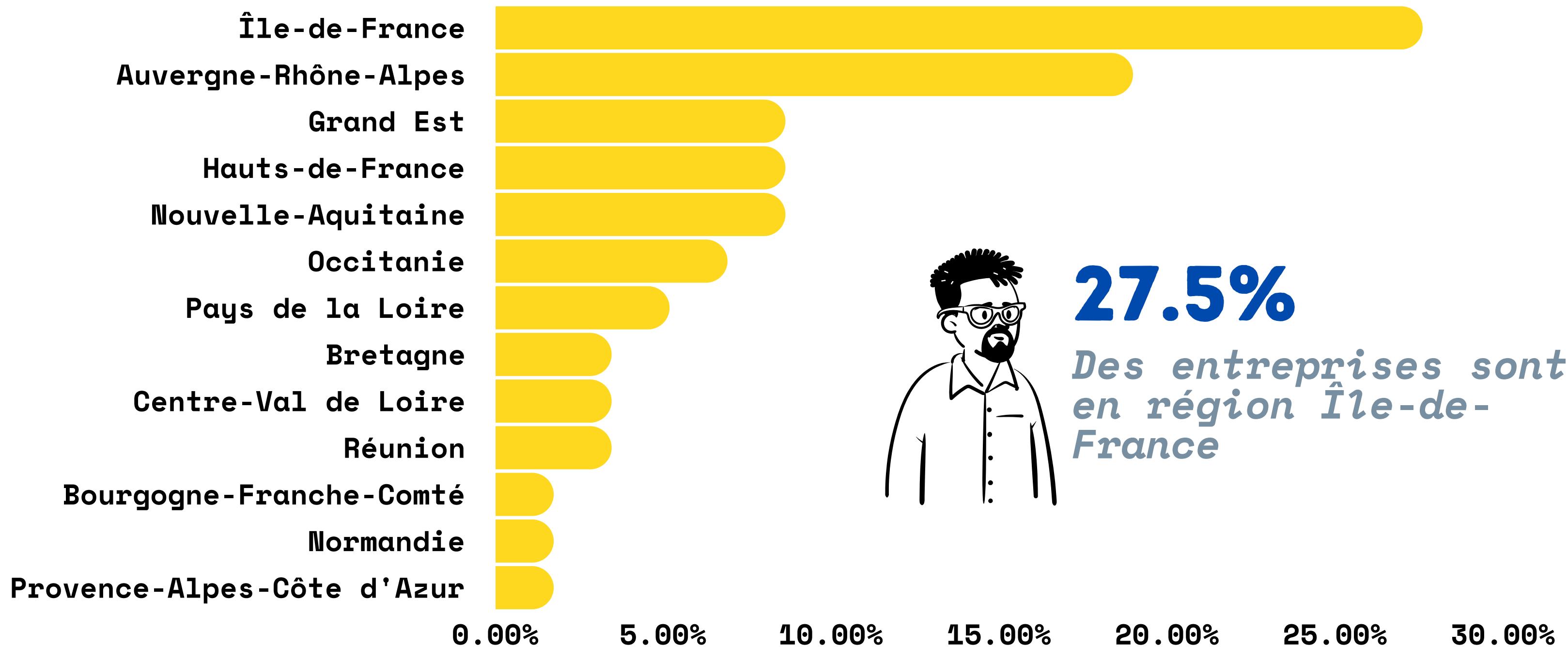
# 1. QUELLE EST VOTRE PRINCIPALE FONCTION ?



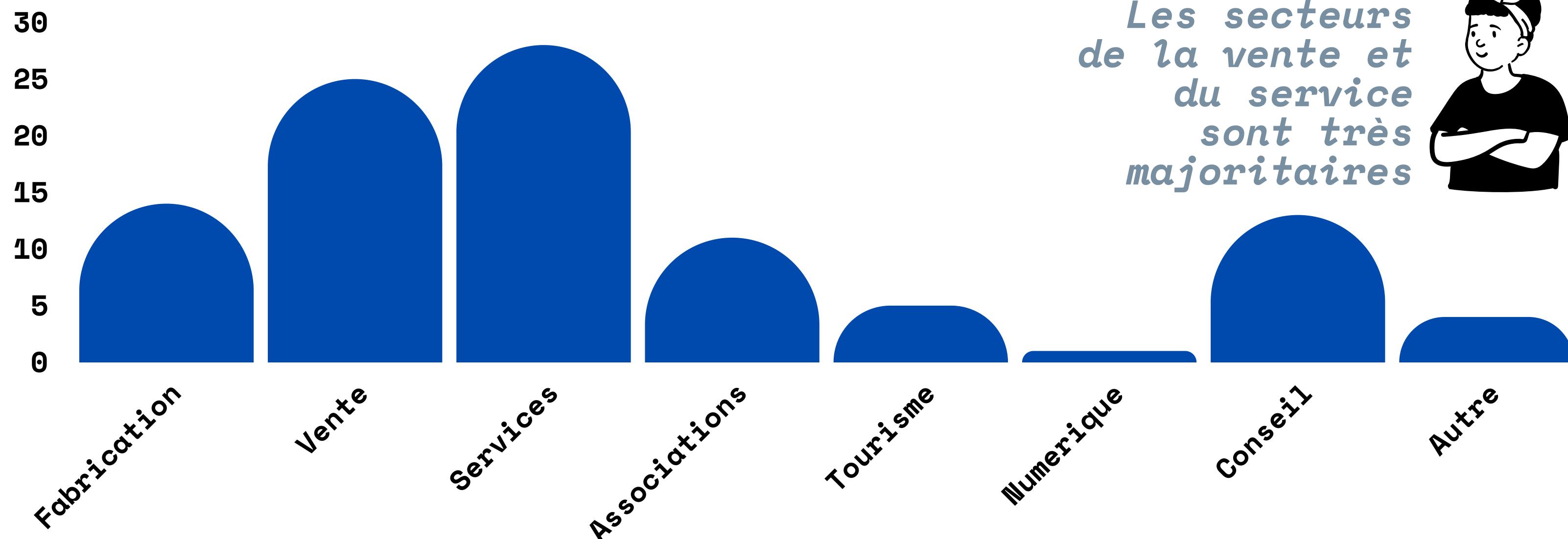
## 2. QUELLE EST LA TAILLE DE VOTRE STRUCTURE ?



### 3. OÙ SE TROUVE VOTRE STRUCTURE ?

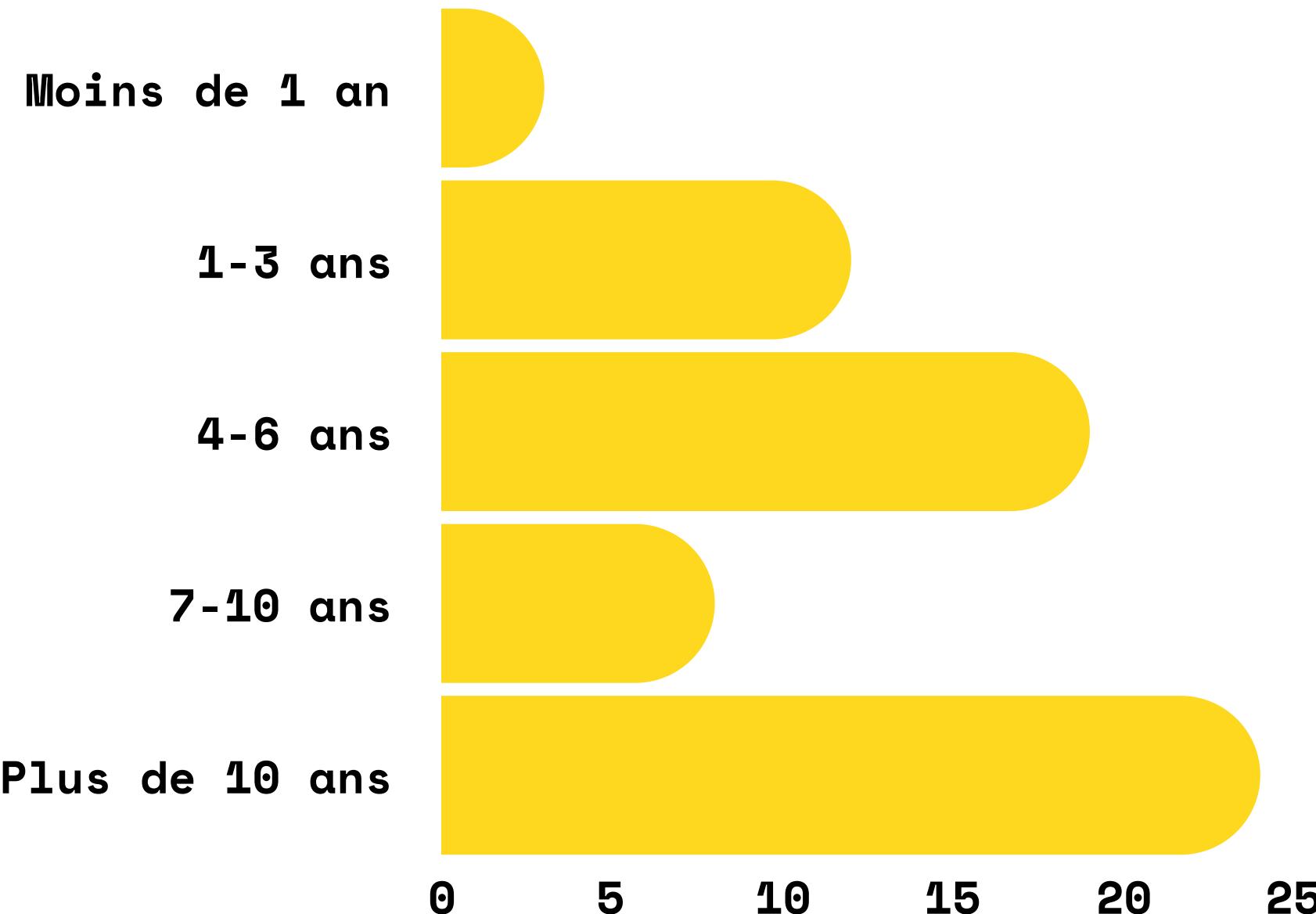


## 4. QUEL EST VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE ?\*



\* 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 je l'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**

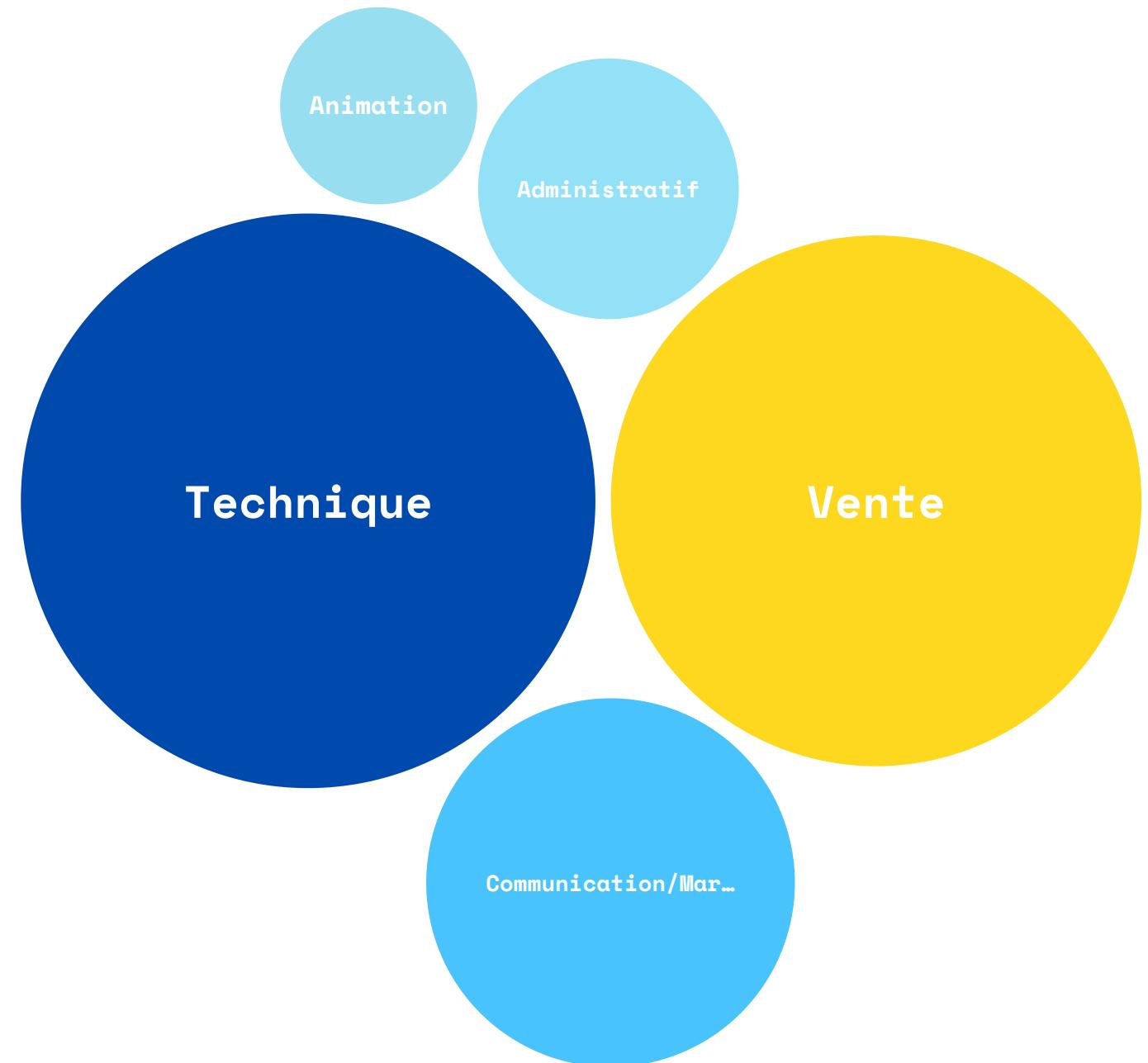
*Nombre maximal de recrutements prévus pour une entreprise*

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

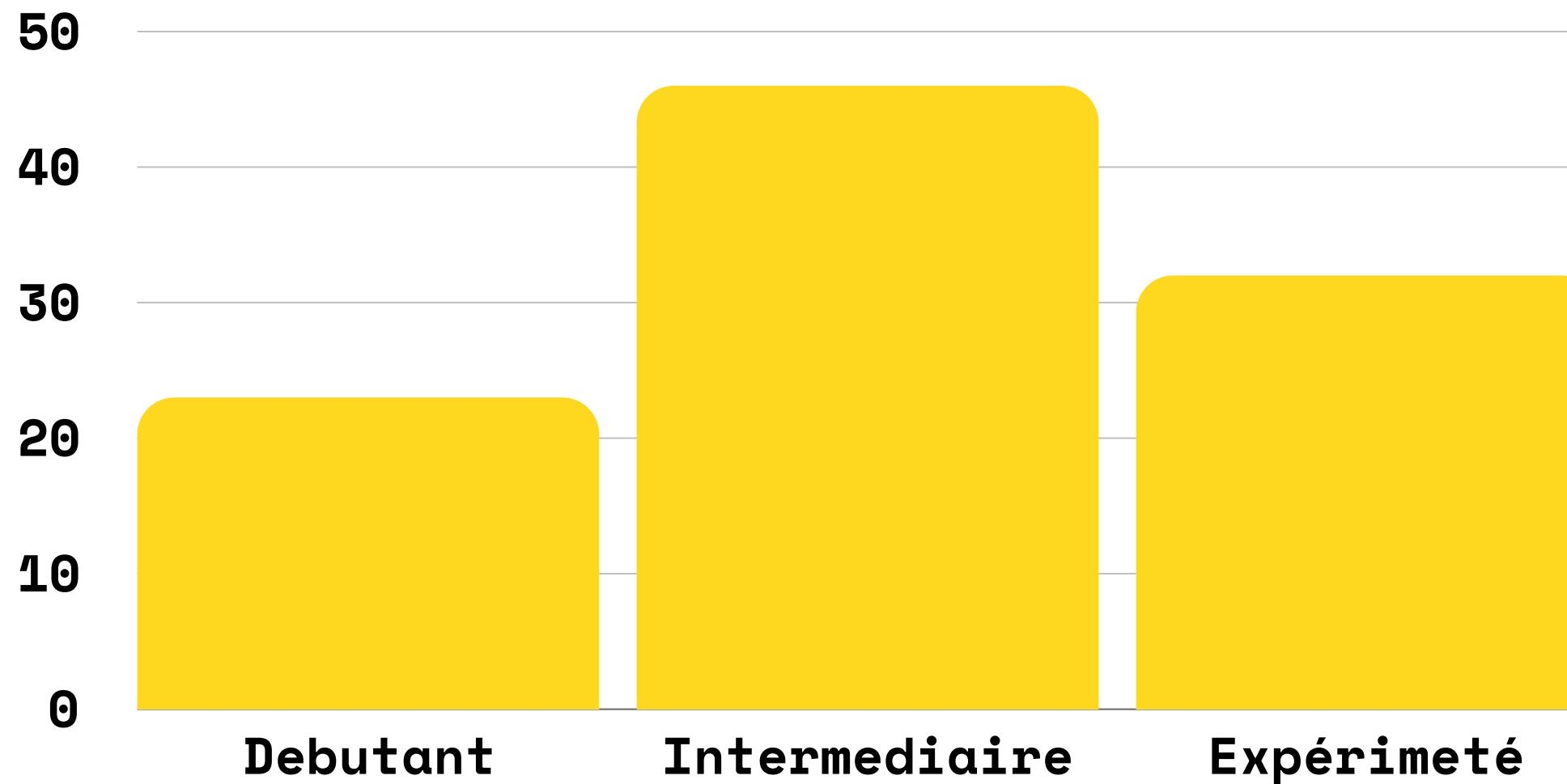


*La réparation, la fabrication et la vente dominent très largement les besoins en recrutement 2024*

*\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses*



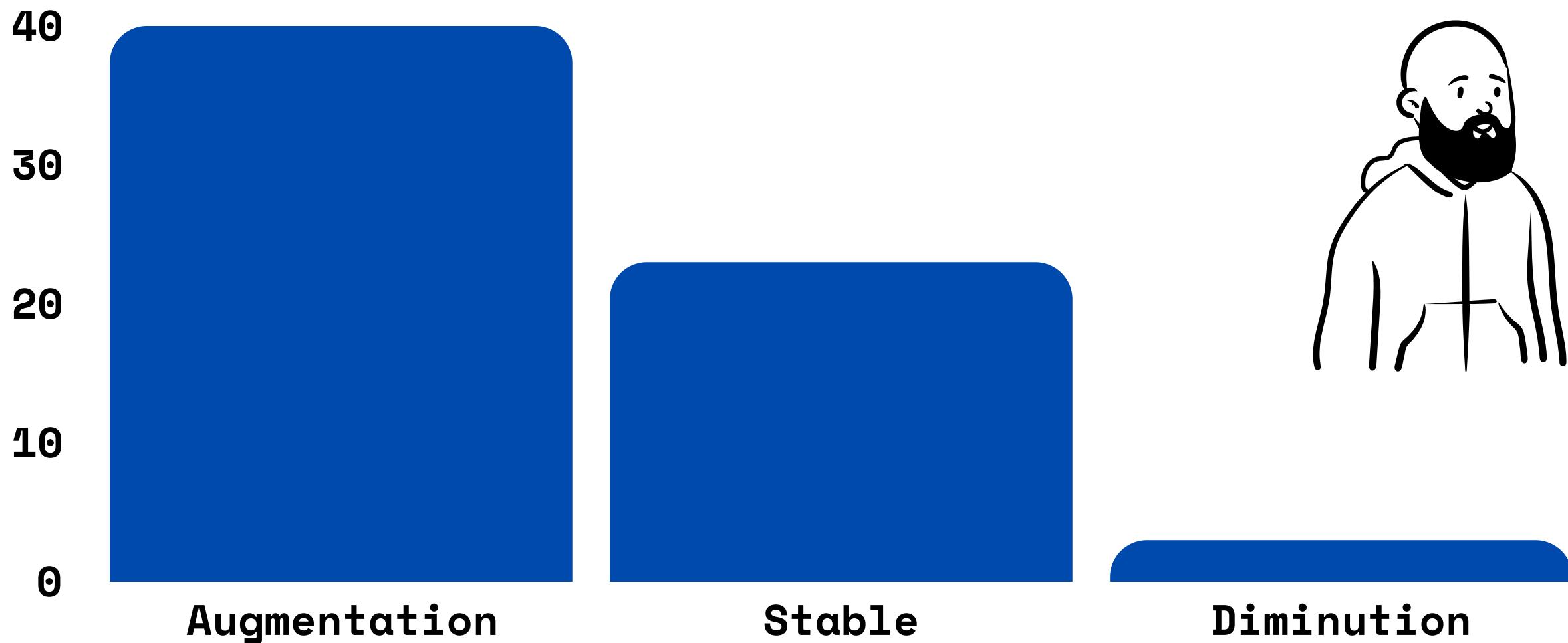
## 8. QUEL EST LE NIVEAU DE QUALIFICATION REQUIS POUR CES POSTES ?



**70%**

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

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



**60%**

*Des entreprises répondantes prévoient d'augmenter leurs effectifs*



# LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

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

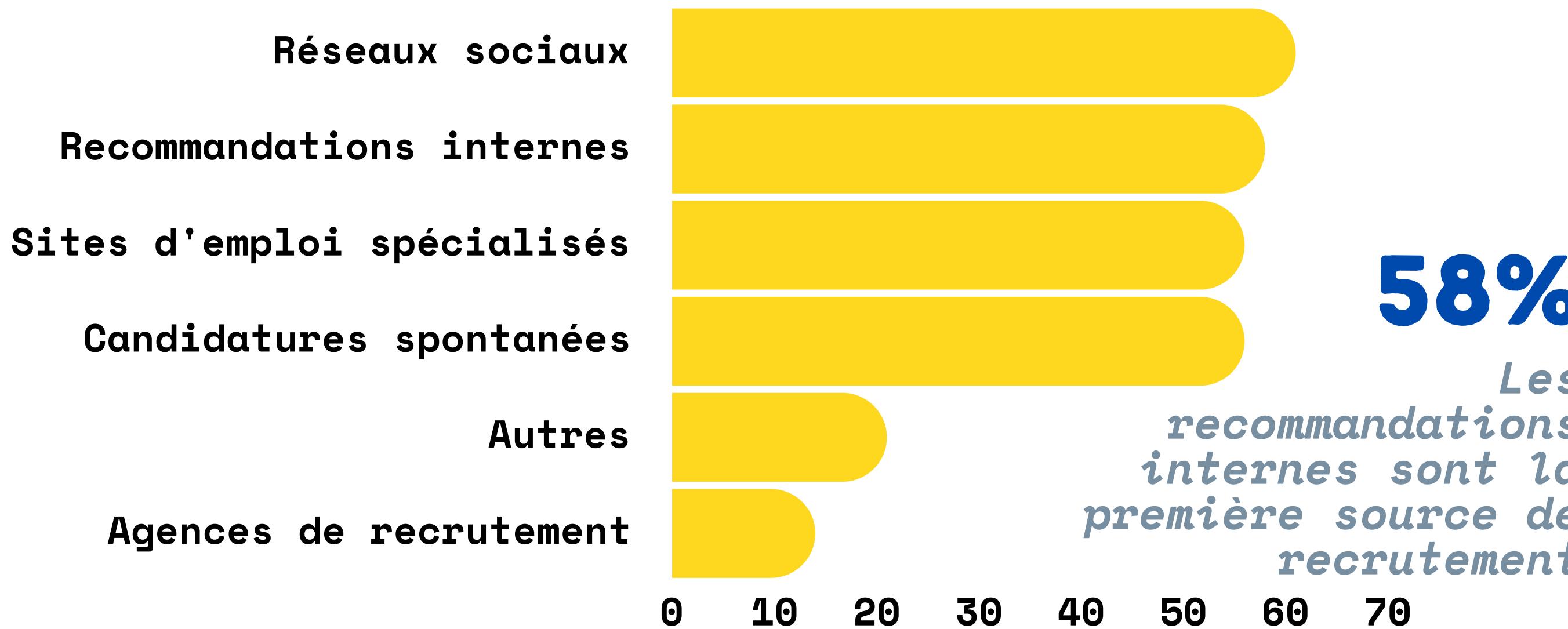
**12. QUELLES MÉTHODES DE SÉLECTION DES CANDIDATS UTILISEZ-VOUS ?**

**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 ?**

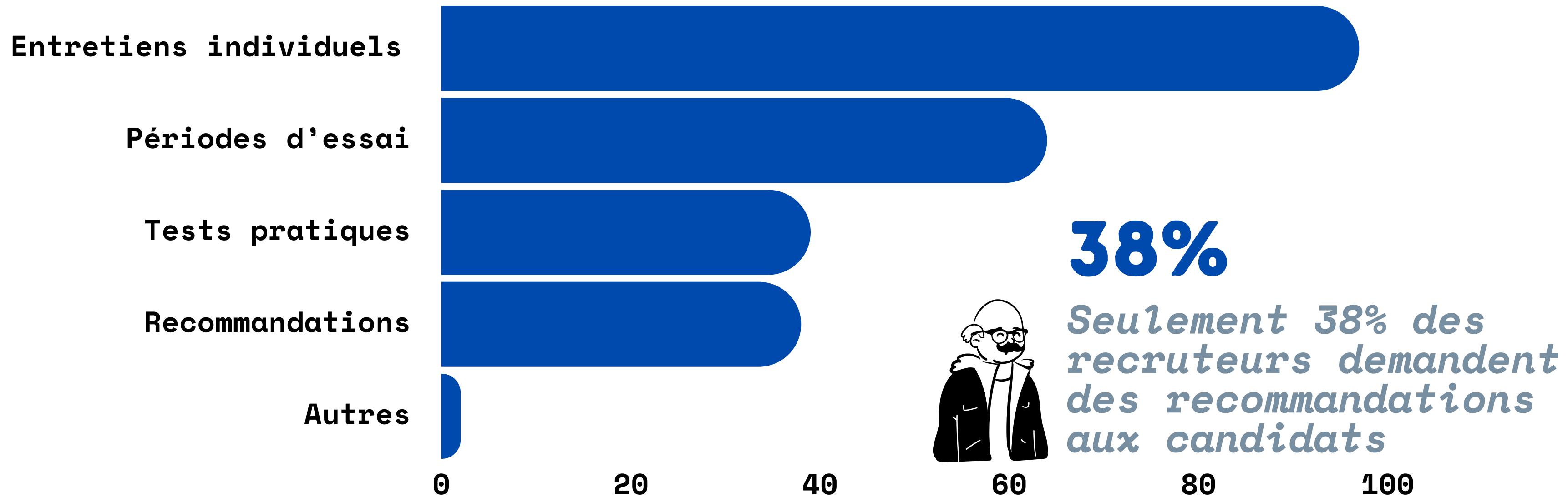
# 11. QUELS CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISEZ-VOUS ?\*



Les recommandations internes sont la première source de recrutement



## 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 ?

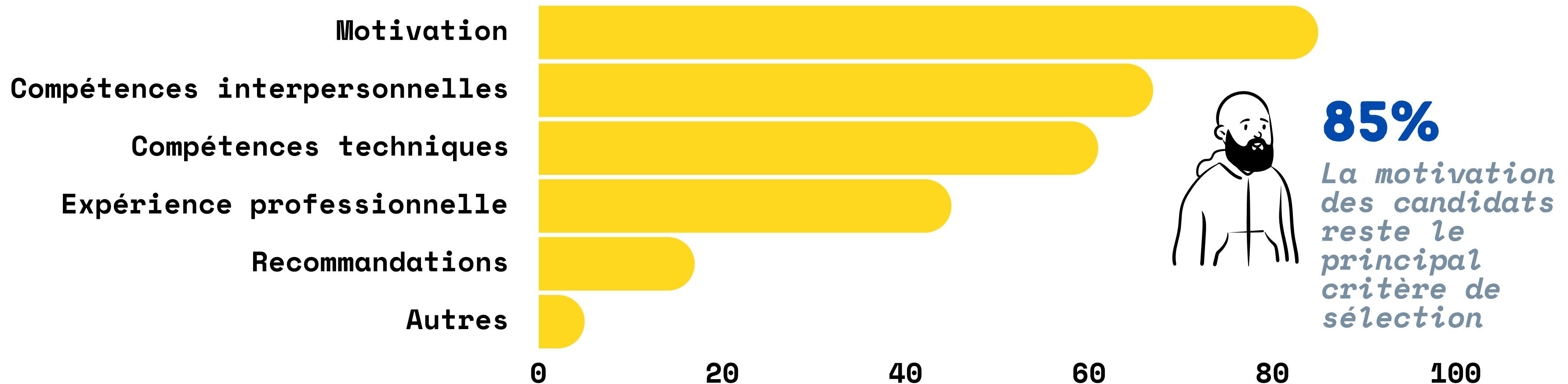


**< 30 JOURS**

*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 ?**

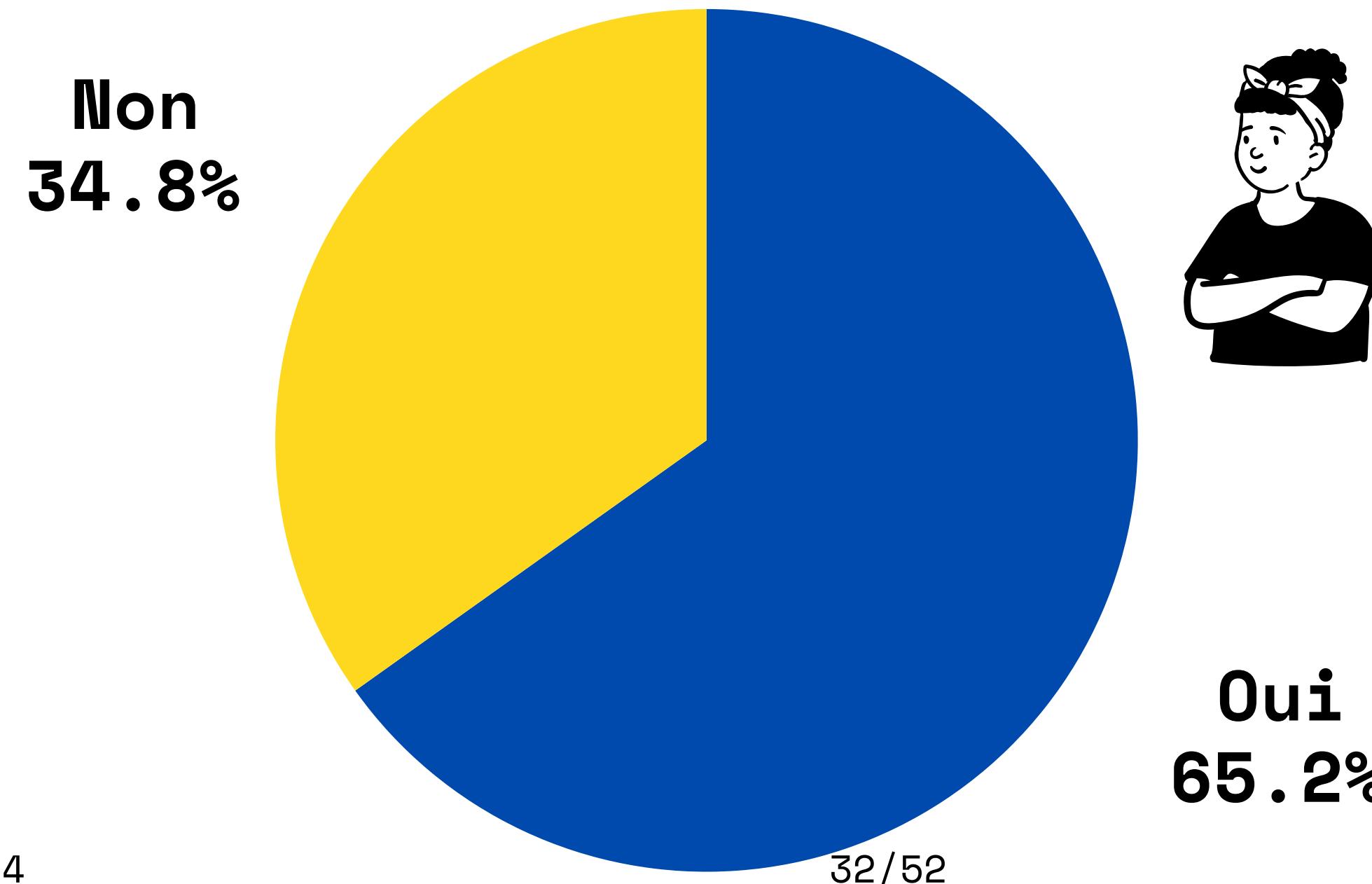
**17. QUELLES SONT LES PRINCIPALES RAISONS DE CES DIFFICULTÉS ?**

**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 ?**

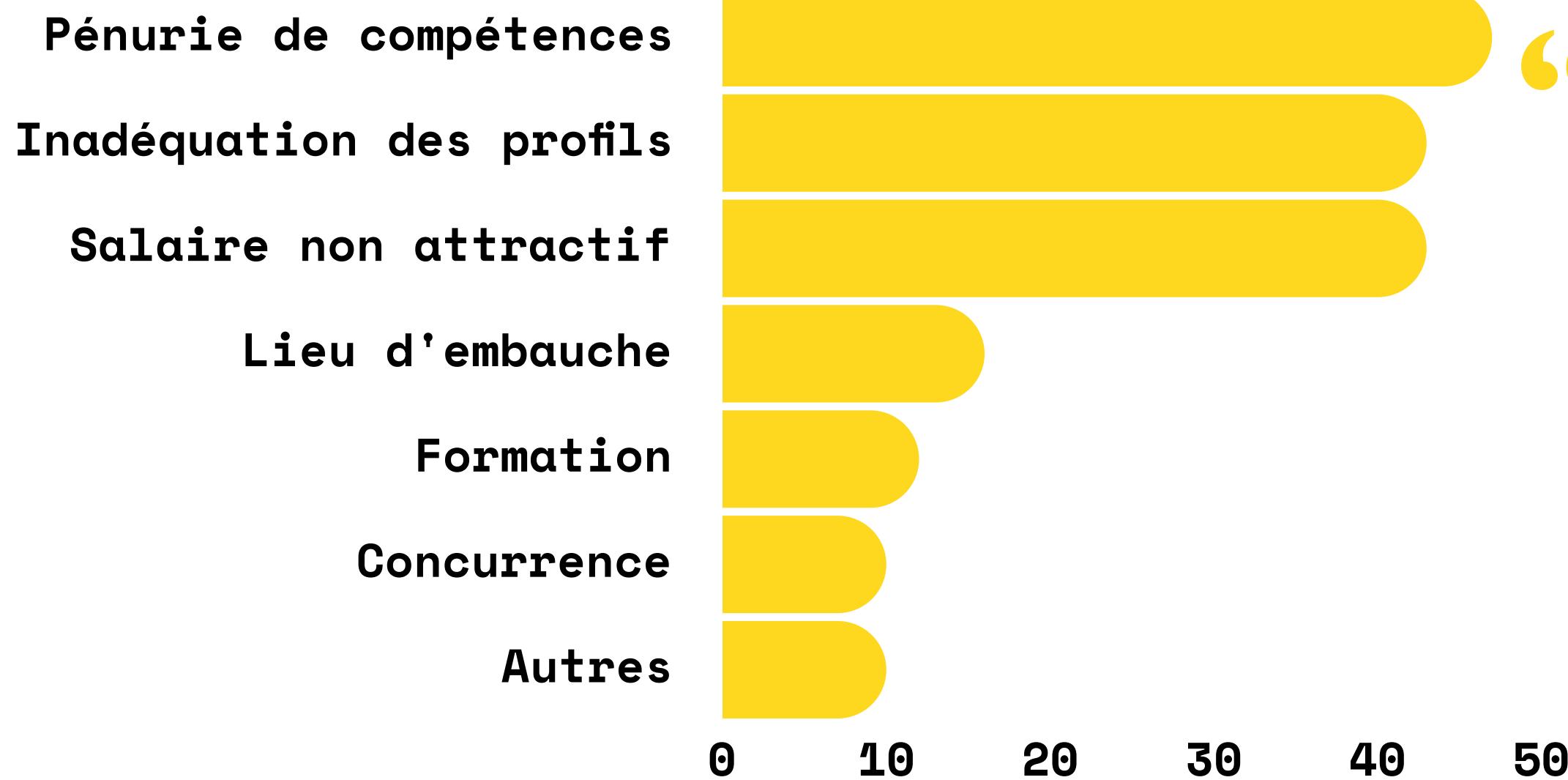
## 16. RENCONTREZ-VOUS DES DIFFICULTÉS À TROUVER DES CANDIDATS QUALIFIÉS ?



**2/3**

*Des employeurs rencontrent des difficultés pour recruter*

# 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 ?\*

Augmentation de la charge de travail des équipes



Retard dans les projets



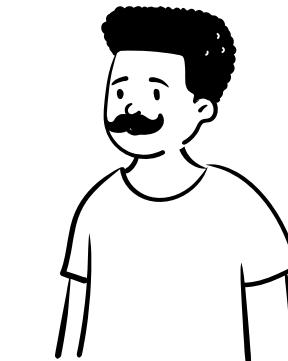
Baisse de la qualité des services/produits



Impossible de prendre de nouveaux marchés



Autres



**77%**

*Des entreprises indiquent répercuter ces difficultés sur les équipes en place*

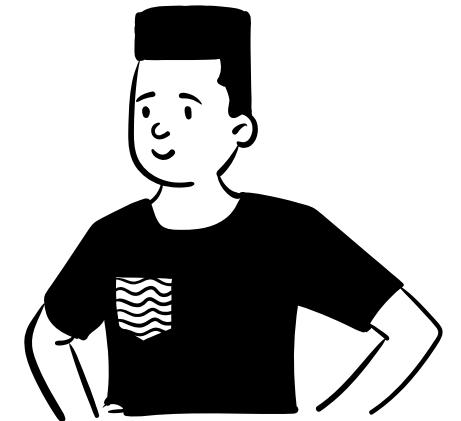
\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses

# 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.



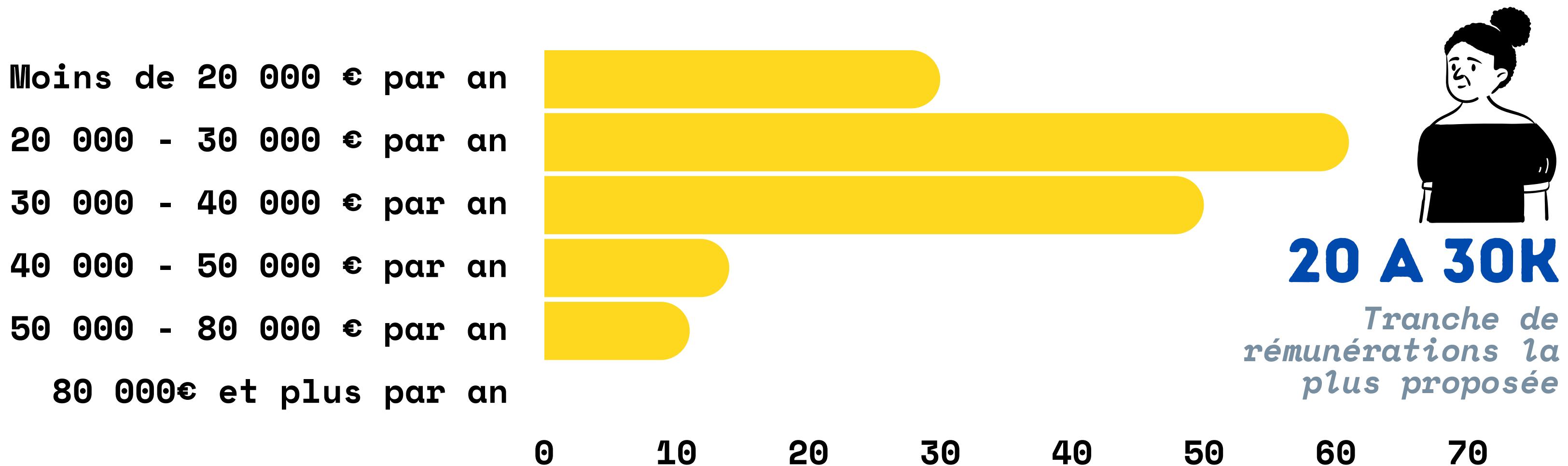
# LES REMUNERATIONS ET AVANTAGES DU SECTEUR

**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 ?



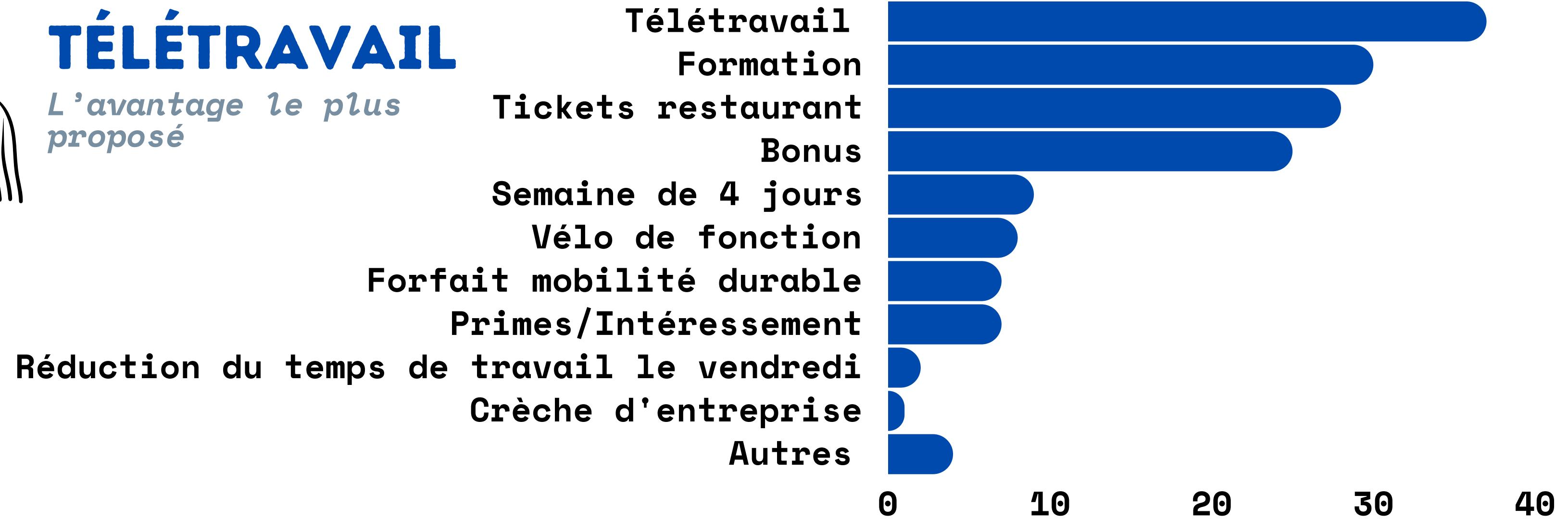
\* Plusieurs entreprises ont sélectionné plusieurs réponses

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



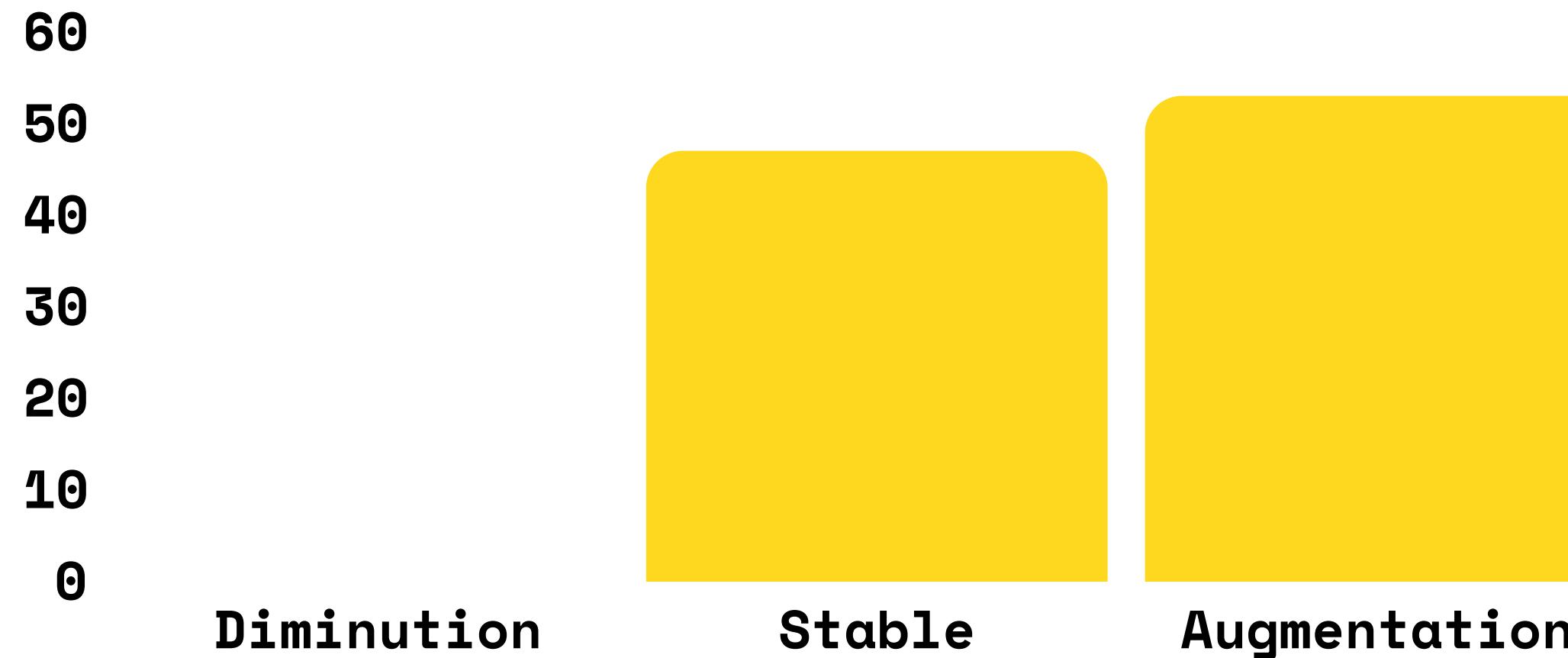
### TÉLÉTRAVAIL

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

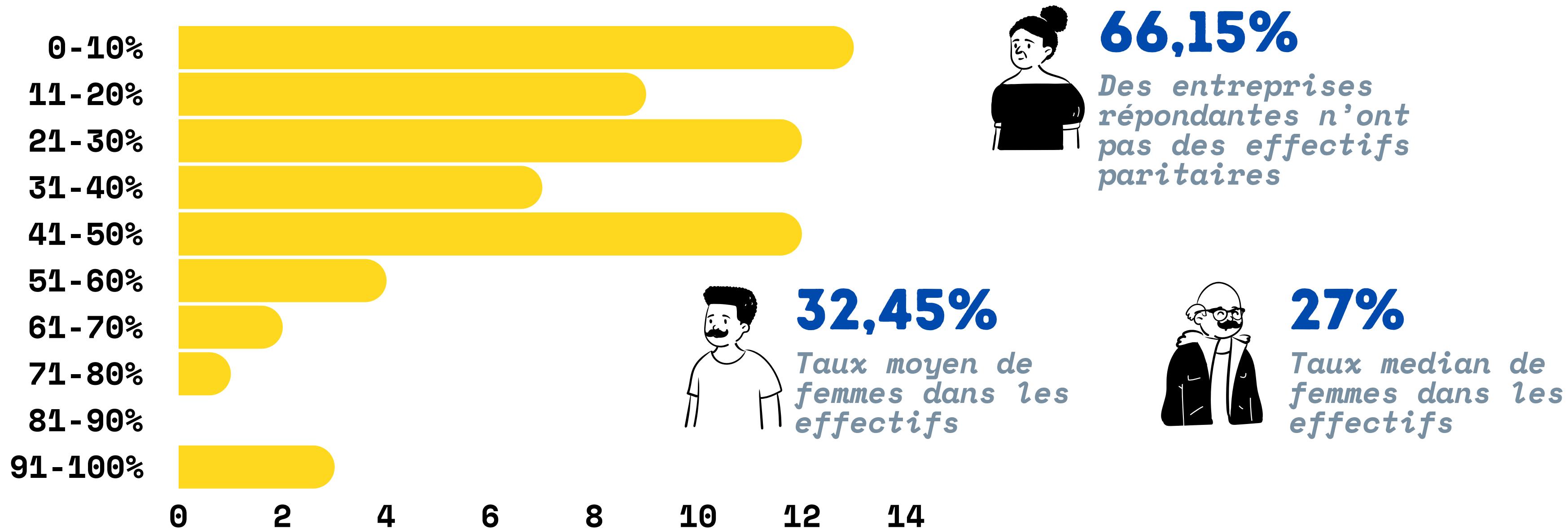
**24. QUELLE EST LA PART DE FEMMES PARMI VOS SALARIÉ.ES EN POURCENTAGE (%) ?**

**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

## Intégration des personnes handicapées

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

## Barrières culturelles et mentales

- Évolution des mentalités
- Fossé générationnel

# 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**