



# EDEC CYCLES

---

## **Branche des Services de l'Automobile et de la Mobilité - Secteur du commerce et de la réparation de cycles**

---

Étude sur les conditions d'une attractivité  
et d'une fidélisation réussies

---

RAPPORT D'ÉTUDE - MARS 2025



Réalisé en collaboration avec :

## Table des matières

Synthèse de l'étude.....	2
I. Rappel du Contexte et des objectifs du projet.....	7
II. Présentation de l'approche et de la méthode.....	9
1. Déroulement de la démarche.....	9
2. Nos questionnements et grilles d'analyse.....	10
3. Les cibles et profils de répondants à l'étude.....	12
Au global.....	12
Focus sur la typologie de répondants aux questionnaires.....	13
III. Les principaux constats de l'étude.....	15
1. Les motivations et profils des apprenants s'inscrivant dans les métiers du cycle.....	15
Les motivations principales.....	15
Peu de doutes exprimés quant au choix d'orientation.....	17
Les autres caractéristiques des apprenants.....	18
2. Le vécu des apprenants en amont et durant le parcours de formation.....	19
Accessibilité et lisibilité de l'information concernant les formations du secteur.....	19
Perception des formations et des conditions d'accueil en entreprise.....	20
3. Les parcours suite à la formation et les projections dans l'avenir.....	22
Les parcours professionnels.....	22
Une projection dans l'avenir qui demeure centrée majoritairement sur le secteur du cycle.....	24
4. La perception des évolutions du secteur.....	26
Une vision qui demeure optimiste par rapport aux évolutions du secteur.....	26
...en lien avec une relative facilité perçue à trouver un poste suite à la formation.....	28
Globalement des apprenants qui recommandent le secteur, malgré une légère baisse chez ceux sortis de formation.....	30
5. Zoom sur les conditions à l'attractivité et la fidélisation en entreprise : le vécu des entreprises et des professionnels.....	31
Les stratégies de recrutement.....	32
La qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'entreprise.....	32
Les leviers pour favoriser l'attractivité et la fidélisation en entreprise.....	35
IV. Nos recommandations pour favoriser l'attractivité et la fidélisation dans les métiers du commerce et de la réparation de cycles.....	39
La formation.....	39
La communication.....	40
Les actions en direction des entreprises.....	40
V. En conclusion.....	41
VI. Annexes.....	42
1. Annexe 1- Liste des entreprises interviewées.....	42
2. Annexe 2- Descriptif détaillé des répondants au questionnaire.....	43

## Synthèse de l'étude

L'étude menée, dans le cadre de l'axe 1 de l'EDEC signé le 12 avril 2023, vise à **identifier les conditions d'une attractivité et d'une fidélisation réussies dans le secteur du commerce et réparation de cycles.**

L'attractivité, l'intégration et la fidélisation des collaborateurs, face à l'évolution et au développement des usages, représente, en effet, un enjeu majeur pour le secteur.

L'intention de l'étude est d'identifier les profils et motivations des apprenants, les axes de satisfaction et d'amélioration pendant la formation et d'analyser les trajectoires et les projections post formation. Il s'agit également d'identifier plus finement les facteurs pouvant favoriser ou freiner l'attractivité et la fidélisation pour identifier les leviers d'actions à mettre en œuvre.

Les éléments recueillis et leur analyse visent à appuyer la réflexion des représentants de la branche, afin d'enrichir la politique emploi-formation et d'améliorer la communication, ainsi que l'accompagnement à destination des apprenants.

### *La méthodologie de l'étude*

L'étude engagée en mars 2024 comportait une phase d'analyse documentaire, ainsi qu'un recueil d'information auprès de différents acteurs par le biais d'entretiens et/ou de questionnaires :

- **6 organismes de formation** habilités à mettre en œuvre les formations de la branche sur le territoire national,
- **108 entreprises partenaires** de l'INCM, réparties sur 6 régions différentes,
- **152 apprenants en cours de formation** à l'INCM ou au sein des 6 organismes de formation interviewés,
- **274 apprenants sortis de formation** de l'INCM ou des organismes de formation interviewés, entre 2019 et 2024.

Les deux questionnaires réalisés auprès des bénéficiaires de formation – apprenants sortis de formation et apprenants en cours de formation – mettent en lumière des profils différents et complémentaires de répondants.

A noter que les apprenants sortis de formation interviewés ont davantage réalisé leur formation hors alternance, en reconversion, contrairement aux apprenants en cours de formation qui sont majoritairement en alternance. Le niveau de diplôme préalable diffère également entre les deux populations (niveau en parti plus élevé chez les apprenants sortis de formation).

Les entreprises interviewées ont, quant à elles, des profils variés, tant en termes d'activités, de taille, de type de territoire ou de cibles d'usagers.

### *Quels sont les profils et motivations des apprenants qui intègrent les métiers du commerce et de la réparation de cycles ?*

L'étude montre que les métiers du cycle attirent une **population plutôt assurée dans son choix d'orientation professionnelle** avec un **profil majoritaire de passionnés déclarés**. En fonction de l'expérience et de la pratique préalable en mécanique vélo, **les niveaux de compétences et motivations peuvent néanmoins varier parmi les apprenants, ce qui peut poser des difficultés aux entreprises lors du recrutement.**

**L'existence d'une population très jeune (15-16 ans) intégrant** les parcours de certification de la branche peut, pour certains organismes de formation et entreprises, **interroger leur pertinence** (souhait de parcours plus longs).

Par ailleurs, **deux profils se distinguent, selon que la formation soit réalisée en formation initiale ou qu'elle soit réalisée dans le cadre d'un parcours de reconversion. La notion d'engagement, de sens et de valeurs (notamment**

**écologiques) autour des métiers du cycle** est identifiée de manière plus importante sur cette deuxième population. Ces éléments semblent ainsi être des facteurs d'attractivité pour une partie des apprenants.

### *L'information pour s'orienter vers ces métiers est-elle lisible et accessible et quel est le vécu des apprenants durant le parcours de formation ?*

**64% des apprenants en cours de formation** estiment que l'information pour s'orienter vers les métiers du cycle est accessible et lisible.

Concernant les formations réalisées, **l'alternance ou la présence d'un stage en entreprise** est le point fort, selon eux (80,7% des répondants). Seuls 43,9 % des répondants indiquent que la formation effectuée est complète pour le métier.

Des axes d'améliorations sont identifiés par un certain nombre d'apprenants pour contribuer à l'attractivité et la fidélisation dans les métiers du cycle. Il s'agit notamment de :

- **Développer la communication sur les métiers, les conditions d'emploi et les formations du secteur** dans les lieux fréquentés par les amateurs de vélo, pour cibler des profils de passionnés, ainsi que par le biais des acteurs de l'emploi et de la formation notamment initiale (lycées généraux et professionnels).
- **Centraliser l'information** pour favoriser la lisibilité des dispositifs de branche et des poursuites de formations proposées (formations continues...).
- **Renforcer l'intégration des femmes dans le secteur** : cet aspect a été cité de manière transverse à l'étude, lors des entretiens et du questionnaire. Il semble que cela demeure un axe de travail en termes d'attractivité des métiers.
- **Approfondir les aspects liés au Vélo à Assistance Electrique (VAE) et aux nouvelles technologies en formation initiale**
- **Renforcer le socle pédagogique dans les organismes de formation**
- **Préserver, voire renforcer dans certains cas, la qualité de vie et les conditions de travail** dans les entreprises.

### *Quels sont les parcours suite à la formation et les projections dans l'avenir ?*

Si **83,7 % des apprenants ayant répondu au questionnaire** étaient en activité professionnelle dans le secteur du cycle et hors cycles ou poursuivaient leur formation, il est à noter que **23% des répondants n'ont occupé aucun poste dans le secteur suite à la formation**. Par ailleurs, environ 30% des apprenants sortis de formation ne se projettent pas à l'avenir dans le secteur du cycle.

Ainsi, même si les métiers du commerce et de la réparation de cycle demeurent globalement attractifs, des **leviers peuvent être identifiés, afin de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants suite à la formation**.

Les principaux freins cités par ceux qui se projettent hors du secteur ou qui sont en recherche d'emploi **sont la rémunération la difficulté à trouver un emploi (davantage marquée depuis 2023), un intérêt moindre et des envies de changement professionnel, des perspectives d'évolutions professionnelles jugées insuffisantes**. Les évolutions technologiques peuvent, à la marge, rendre moins intéressants les métiers du vélo pour un certain profil d'apprenants (aux valeurs écologiques fortes...), ce qui peut poser la question du positionnement stratégique souhaité et valorisé par la filière cycles.

Le secteur est, par ailleurs, perçu comme **plutôt attractif par les apprenants en cours de formation et les professionnels sortis de formation**.

Malgré des incertitudes économiques plus fortes actuellement pouvant générer certaines inquiétudes (quant à la situation économique des entreprises et au manque d'offres d'emploi pour des débutants avec peu d'expérience), l'avenir pour le secteur est envisagé de manière **plutôt optimiste** en lien avec une perspective de pratique croissante du cycle et les enjeux forts en termes de lutte contre le réchauffement climatique.

### Quelles sont les conditions d'attractivité et de fidélisation en emploi ?

La qualité de vie et les conditions de travail dans le secteur sont perçues positivement par les professionnels sortis de formation. **91 % des répondants au questionnaire, en emploi actuellement dans le secteur, sont « tout à fait » ou « plutôt satisfait » de leur situation de travail actuelle.**

**Le sens, le sentiment d'utilité, de pouvoir effectuer un travail de qualité et les relations au sein du collectif de travail** sont les éléments les plus fédérateurs dans les entreprises. Une attention est néanmoins à porter quant à l'adéquation entre les valeurs, les perspectives du secteur et les profils des professionnels (engagement écologique, égalité hommes/femmes, égalité selon l'âge...).

**La rémunération, le manque de possibilités pour développer ses compétences et évoluer, l'articulation vie privée/vie professionnelle et, plus à la marge, le management/la gestion RH, voire les conditions matérielles pour prévenir l'usure professionnelle** au sein de la structure peuvent être des axes d'améliorations permettant d'attirer et fidéliser davantage.

Des stratégies sont déjà mises en œuvre par certaines entreprises sur ces aspects. Un partage de retours d'expérience au sein du secteur et d'autres secteurs pourrait être intéressant.

Par ailleurs, plus de la moitié des entreprises interrogées en entretien (effectif restreint) estiment qu'il est peu, voire pas du tout facile, de recruter aujourd'hui.

**Elles ne l'expliquent pas par un manque de candidatures mais par la difficulté à trouver un profil qui leur convient :**

- du fait de la petite taille de leur structure qui requiert selon elles, assez vite des professionnels ayant un niveau de compétence, de polyvalence et de maturité important ; ce qui n'est pas forcément le cas en sortie de formation selon eux.
- par les niveaux de compétences et d'expériences préalables hétérogènes des candidats variant selon la modalité de formation (alternance ou temps plein) ou, plus à la marge, le sentiment d'une passion insuffisante.

De leur côté, les professionnels perçoivent que le **manque d'expérience est un frein à leur employabilité.**

**Ces éléments questionnent moins l'attractivité des métiers, que l'adéquation des parcours de formation proposés aux besoins et l'intégration des professionnels dans les entreprises.**

**Des appuis sont ainsi attendus de la part des entreprises et professionnels :** pour sensibiliser/informer le grand public et de potentiels apprenants sur le secteur et ses possibilités, pour favoriser le changement de représentations sur ce dernier et permettre à plus de femmes d'accéder à ces métiers et pour proposer des parcours de formations/d'accompagnement adaptés à l'évolution des besoins des entreprises et des professionnels.

### Nos recommandations

Les recommandations détaillées dans le rapport final sont classées selon **trois grandes thématiques**. Elles concernent :

- **la formation - Il s'agit de :**

Développer des parcours de formation plus longs pour faire face aux évolutions notamment technologiques	Rendre accessibles les parcours au-delà du Mécanicien Cycles et Conseiller Technique Cycles	Adapter le parcours de formation au niveau et profil de l'apprenant
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

- **la communication - Il s'agit de :**

Valoriser/diffuser la connaissance sur les métiers du cycle, la réalité des contextes d'exercice et les formations proposées	Adapter la communication aux profils	Sensibiliser sur la place des femmes ainsi que des seniors dans le secteur et auprès du grand public
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

- les actions en direction des entreprises - Il s'agit de :

**Intégrer plus fortement les démarches QVCT aux accompagnements-conseils proposés par l'OPCO Mobilités**

**Développer des appuis-conseil techniques et financiers pour les petites structures**

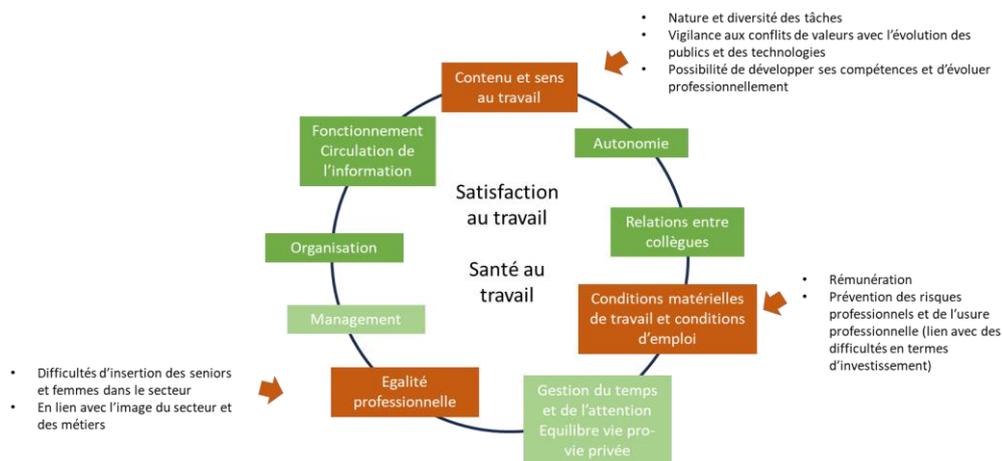
### En conclusion

Même si les métiers du commerce et de la réparation de cycle sont globalement attractifs, des leviers peuvent être identifiés, afin de favoriser l'insertion professionnelle et la fidélisation dans le secteur.

L'étude a permis de mettre en lumière les freins suivants :

- **A l'entrée en formation - la lisibilité de l'offre et la communication/sensibilisation pour attirer vers les métiers et le secteur du cycle.**
- **A la sortie de la formation - le manque d'offre actuellement (conjoncturel) et le manque d'expérience avec le sentiment d'avoir besoin d'une formation complétée sur certaines technologies.**
  - Des formations plus longues avec des compléments (VAE, nouvelles technologies) font partie des axes d'amélioration perçus comme prioritaires.
  - Les difficultés d'insertion des seniors et des femmes dans le secteur sont par ailleurs pointées, avec un questionnement également spécifique pour l'insertion des plus jeunes (moins de 18 ans).
- **Lors du parcours en emploi - la rémunération et la difficulté à développer ses compétences et évoluer** (perception d'un manque de perspectives d'évolution professionnelle).  
De manière moindre, le management au sein de la structure, l'articulation vie professionnelle/vie privée voire les conditions matérielles (sur la prévention des risques professionnels) peuvent parfois faire partie également des freins cités.  
Le contenu du travail peut être interrogé pour certains (nature et diversité des tâches), avec parfois des envies de changement professionnel.

Il est possible de résumer les axes forts (points positifs plus ou moins forts en vert foncé et vert clair) et les axes d'amélioration (en orange) en termes de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour le secteur, de la façon suivante :



Auprès des entreprises, les actions à conduire doivent ainsi s'axer en priorité sur le contenu et le sens au travail, les conditions matérielles de travail pour prévenir l'usure professionnelle et les conditions d'emploi, l'égalité professionnelle.

Plus largement, le positionnement de la branche (au regard des profils des candidats), la communication/sensibilisation auprès du grand public et de potentiels candidats et les parcours de formation peuvent être interrogés, afin de s'adapter aux évolutions du secteur et d'encourager son attractivité.

## I. Rappel du Contexte et des objectifs du projet

La branche des services de l'automobile représente 137 500 entreprises et 468 000 salariés (Données sociales de la branche, édition 2023). Sa configuration globale est protéiforme autant par la taille de ses entreprises (entreprises de moins de 11 salariés, Groupes de Distribution de plus de 50 salariés) que par la nature de sa composition qui concerne tout le cycle de vie d'un véhicule léger/industriel ou motorcycle et cycle avec 18 activités représentées (commerce et maintenance de véhicules, locations de courte durée, enseignement à la conduite, parcs de stationnement, distribution de pièces de rechange, commerce et réparation de cycles...).

L'étude réalisée est consacrée à la réparation et à la vente spécialisée de cycles qui représentent 2687 salariés en France en 2022 (Données sociales de la branche, édition 2023), avec près de 3000 magasins spécialistes.

Les magasins spécialisés couvrent 20% du marché des cycles en volume en France et génèrent 60% du chiffre d'affaires du secteur du fait de la haute technicité et gamme des produits vendus (VTT, vélo de courses, vélo électriques, vélo cargo...).

Il s'agit souvent de petites structures (seules 1,8 % d'entre elles comptent plus de 10 salariés) avec un emploi majoritairement masculin et jeune.

Ces dernières années, le marché du cycle a connu une croissance soutenue sous l'effet notamment :

- d'une préoccupation écologique accrue,
- de la promotion d'un mode de vie sain,
- des innovations technologiques favorisant l'accessibilité et l'attrait pour le plus grand nombre (les ventes de véhicules à assistance électrique- VAE- ont été multipliées par 5 en 5 ans et représentent désormais 19% du marché),
- du développement de services (professionnels de la livraison...)
- des incitations de l'état (primes à l'achat d'un VAE...)
- de l'amélioration des infrastructures cyclables permettant un déplacement facilité dans l'espace urbain dans un contexte de congestion urbaine.

La crise sanitaire du COVID a notamment accru le phénomène sur l'ensemble des gammes et notamment sur la remise en état des cycles plus anciens.

De nouveaux enjeux se sont dessinés pour les professionnels de la branche. Ces derniers sont cités dans le cahier des charges. Il s'agit de :

- Répondre à une demande hétérogène avec une diversité de clientèle et proposer ainsi une offre variée et adaptée aux usages ;
- S'adapter à des produits qui ont une technicité croissante notamment avec l'intégration des systèmes électriques, hydrauliques et électroniques ;
- Intégrer le travail sur les nouveaux matériaux (aluminium, carbone...)

**Cet EDEC, porté par l'OPCO Mobilités a pour but d'apporter des réponses aux problématiques d'attractivité, de recrutement et d'évolution des compétences.** Il comprend 2 axes et 5 actions :

- L'axe 1 concerne **l'impact des nouveaux usages et des nouvelles technologies sur les compétences et les métiers des entreprises du secteur du commerce et réparation de cycles.**
- L'axe 2 consiste en **une GPEC d'entreprises pour créer des outils d'accompagnement RH adaptés aux entreprises du secteur.**

L'action 3 de l'axe 1 qui fait l'objet de cette étude,  **vise à identifier les conditions d'une attractivité et d'une fidélisation réussies dans le secteur commerce et réparation de cycles.**

L'attractivité, l'intégration et la fidélisation des collaborateurs, face à l'évolution et au développement des usages, représente en effet un enjeu majeur pour le secteur.

L'intention de l'étude est d'identifier finement :

- Les profils et les raisons, motivations de la mobilisation des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les formations du secteur,
- Leur vécu (ce qui a été satisfaisant, moins satisfaisant, ce qui a pu manquer) en explorant les voies d'accès à la formation, le déroulement des parcours de formations, ainsi que les trajectoires post formation.
- Les projections à moyen termes dans la suite de leur parcours professionnels
- Les pré-requis et conditions de réussite au parcours de formation ainsi qu'à une insertion durable dans l'emploi (conditions d'attractivité et de fidélisation auprès des entreprises de la branche)
- Les leviers et les mesures à mettre en œuvre pour prévenir le décrochage en cours de formation ou post formation lors de l'accession à un emploi (ajustement de contenus de formations ou d'accompagnement, actions de communication en amont et durant la formation, modalités de suivi post formation etc.).
- Plus largement, les axes positifs et améliorations éventuelles en termes d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique, de communication / promotion du secteur, de prise en charge / financement de certaines formations.

L'EDEC Cycles a ainsi pour objectif d'apporter des réponses aux problématiques liées à l'attractivité, au recrutement et à l'évolution des compétences dans le secteur. Il s'agit d'identifier si les certifications et formations proposées répondent efficacement aux besoins des entreprises de la branche et des apprenants.

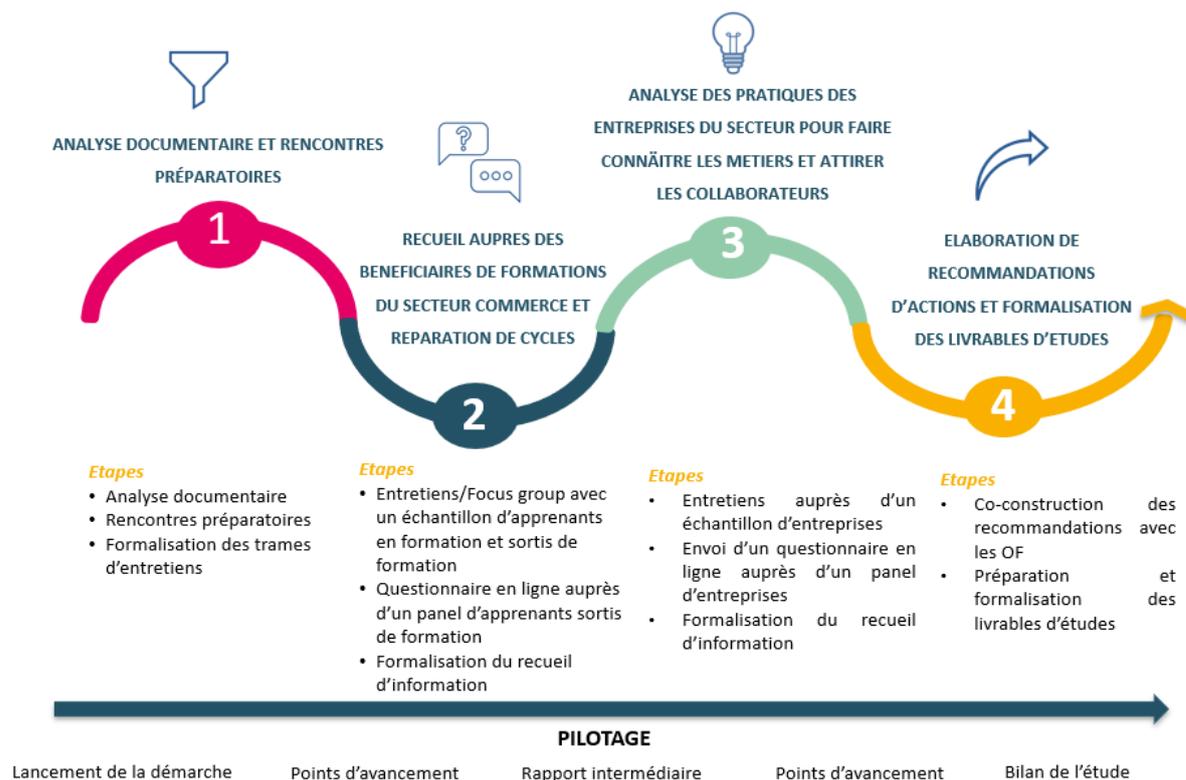
Les éléments recueillis et leur analyse visent à appuyer la réflexion des représentants de la branche, afin d'enrichir la politique emploi-formation et d'améliorer la communication, ainsi que l'accompagnement à destination des apprenants.

## II. Présentation de l'approche et de la méthode

### 1. Déroulement de la démarche

L'étude a été lancée le **22 mars 2024** et le bilan de la démarche a eu lieu le **18 octobre 2024**.

Les étapes suivantes ont structuré la démarche :



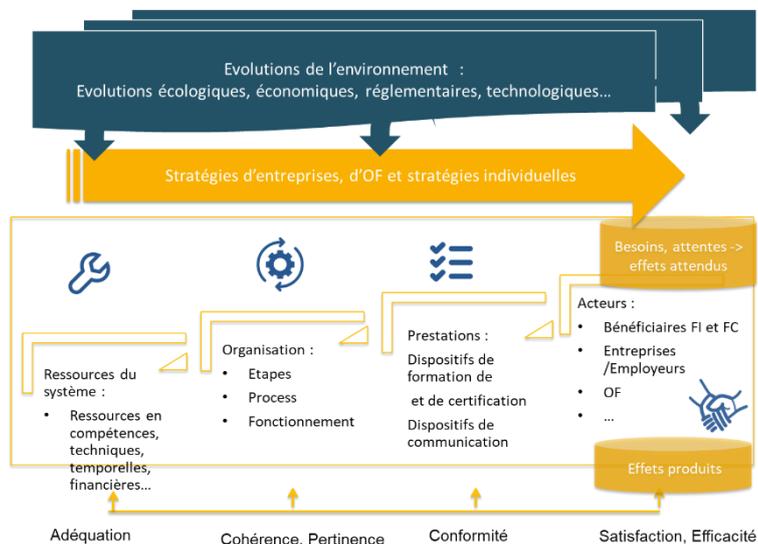
Des temps intermédiaires d'avancement avec le comité de suivi ont été réalisés le 15 mai 2024 et le 18 juillet 2024.

Un temps de co-construction des recommandations avec les six organismes de formation mobilisés dans le cadre de l'étude a eu lieu le 17 septembre 2024.

## 2. Nos questionnements et grilles d'analyse

Lors de l'étude, nos questionnements et nos grilles d'analyse étaient systémiques afin d'avoir une approche à la fois :

- **globale** : au sens où elle permet de prendre en compte les évolutions de l'environnement et leurs impacts tout en plaçant continuellement les besoins et attentes des acteurs au cœur de la réflexion,
- **dynamique** : au sens où elle considère que l'ensemble des éléments composant le système organisationnel sont inter-reliés et s'influencent les uns les autres.



L'objectif est en effet de pouvoir faire une photographie dynamique des parcours et trajectoires des bénéficiaires des formations, ainsi que des stratégies, des attentes et retours d'expériences des entreprises pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des professionnels.

Les thématiques d'entretiens et de questionnaires ont varié selon les cibles de l'étude (organisme de formation, apprenants en formation, apprenants sortis de formation, entreprise). Les principaux questionnements sont présentés ci-dessous :

Organismes de formation	Apprenants en formation	Apprenants sortis de formation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation de l'organisme de formation</li> <li>• Taux d'obtention des certifications et taux et raisons d'abandon</li> <li>• Les enseignements issus des enquêtes de satisfaction formation et d'insertion</li> <li>• Les perceptions des évolutions dans le secteur et les enjeux associés</li> <li>• Précisions sur les évolutions qui concernent le profil des apprenants et des entreprises</li> <li>• Les attentes, les leviers, les freins perçus en ce qui concerne l'attractivité et la fidélisation dans le secteur</li> <li>• La pertinence/satisfaction concernant les parcours de certification proposés dans la branche au regard des évolutions</li> <li>• Les attentes vis-à-vis de l'étude</li> <li>• Les hypothèses qui sembleraient à creuser pour eux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les caractéristiques (genre, âge, certification obtenue et modalité, lieu de formation, niveau de certification préalable)</li> <li>• Avant la formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les motivations aux métiers du cycle</li> <li>○ Les doutes éventuels</li> <li>○ Le vecteur de connaissance de la formation</li> <li>○ La lisibilité perçue de l'information pour s'orienter</li> </ul> </li> <li>• La perception des évolutions dans le secteur</li> <li>• L'attractivité de la formation : points forts et axes d'amélioration</li> <li>• Satisfaction quant aux conditions d'accueil et de travail en entreprise</li> <li>• Projection sur la sortie de formation : facilité perçue à trouver un poste suite à la formation, projection à 1 ou 2 ans</li> <li>• En synthèse, sur une échelle de 1 à 10, recommandation à un proche de venir travailler au sein de ce secteur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les caractéristiques (genre, âge, certification obtenue et modalité, lieu de formation, année de fin de formation, niveau de certification préalable, obtention ou non de la certification visée et raisons éventuelles de la non-obtention)</li> <li>• Avant la formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les motivations aux métiers du cycle</li> <li>○ Les doutes éventuels</li> </ul> </li> <li>• Suite à la formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le nombre de postes occupés depuis la sortie de formation</li> <li>○ La situation actuelle</li> </ul> </li> <li>• Pour ceux en emploi dans le secteur <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La facilité à trouver un poste</li> <li>○ Le type de contrat aujourd'hui, le type de structure et le poste</li> </ul> </li> <li>• Pour ceux en création d'entreprise <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le type d'activité exercé</li> </ul> </li> <li>• Pour les deux populations, satisfaction au travail (points forts et axes d'amélioration)</li> <li>• Pour ceux en recherche d'emploi <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Degré de facilité à trouver un poste en fonction de l'intensité de la recherche d'emploi</li> </ul> </li> <li>• Pour ceux en formation <ul style="list-style-type: none"> <li>○ L'intitulé de la formation et le lien avec un projet professionnel dans le secteur du cycle ou non</li> <li>○ Les raisons éventuelles d'un changement d'orientation</li> </ul> </li> <li>• Pour ceux qui ont une activité professionnelle hors du secteur du cycle <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Degré de souhait de trouver un projet/emploi dans le secteur du cycle</li> <li>○ Les raisons du changement de secteur d'activités</li> </ul> </li> <li>• La projection à 3 ans</li> <li>• En synthèse, sur une échelle de 1 à 10, recommandation à un proche de venir travailler au sein de ce secteur et les éléments qui pourraient rendre le secteur plus attractif.</li> </ul>
<p><b>Entreprises de la branche</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques de la structure : type, activités, offre, principaux segments de clientèle, nombre et caractéristiques des salariés, territoire</li> <li>• Perception de la situation actuelle : situation économique actuelle et perspectives de développement</li> <li>• Satisfaction concernant les parcours de certifications proposés au regard des évolutions notamment, des attentes et besoins des professionnels</li> <li>• Leviers et freins perçus à l'attractivité et à la fidélisation dans leur entreprise</li> <li>• Lors des entretiens, déclinaison des stratégies RH (recrutement et intégration, développement des compétences des salariés...) et identification des besoins de soutien éventuels</li> </ul>	

### 3. Les cibles et profils de répondants à l'étude

#### Au global

Diverses cibles ont été interrogées dans le cadre de l'étude :

<p><b>6 organismes de formation habilités à mettre en place les formations de la branche sur le territoire national</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISFORA- Bordeaux (Nouvelle Aquitaine)</li> <li>• Purple Campus- Marguerites (Occitanie)</li> <li>• Faculté de Saint Malo (Bretagne)</li> <li>• UFA du LPO RUDLOFF (Strasbourg, Grand Est)</li> <li>• Ecole des métiers CFA de la Noue (Longvic, Bourgogne Franche Comté)</li> <li>• IFA de Nice (PACA)</li> </ul>
<p><b>108 entreprises partenaires de l'INCM réparties sur 6 régions différentes</b></p>	<p><b>20 entretiens réalisés sur 6 territoires différents</b> (Ile de France, Pays de la Loire, Occitanie, Auvergne-Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine, Bretagne). <i>La liste des entreprises interrogées est présente en annexe 1.</i></p> <p><b>Passation d'un questionnaire</b> auprès des entreprises partenaires de l'INCM : <b>88 répondants</b></p>
<p><b>152 apprenants en cours de formation</b></p>	<p><b>3 focus group auprès de 38 apprenants en formation INCM</b> afin de valider la construction du questionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21 apprenants en Titre Mécanicien Cycles (MC) en apprentissage sur le site du Bourget ; 7 apprenants en Titre Conseiller Technique Cycles (CTC) et 4 apprenants Ayant MC sur le site de Guyancourt ; 6 apprenants en Titre MC FC (3 mois) sur le site de Toulouse.</li> </ul> <p><b>Passation du questionnaire aux sessions 2023/2024 : 114 réponses</b></p>
<p><b>274 apprenants sortis de formation</b></p>	<p><b>16 entretiens auprès d'apprenants de l'INCM sortis de formation</b> afin de construire le questionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 hommes et 4 femmes</li> <li>• 2 à 3 apprenants par site (La Rochelle, Lyon, Guyancourt, Nantes, Toulouse et Le Bourget)</li> <li>• 12 apprenants sortis de formation en 2022 et/ou 2023 ; 4 apprenants sortis de formation avant 2022</li> <li>• 7 apprenants MC hors alternance, 5 en alternance sur le titre MC, 4 en POEC MC.</li> <li>• 18,8 % avaient entre 18 et 25 ans, 50% entre 26 et 40 ans, 31,3 % de plus de 40 ans.</li> <li>• Tous avaient obtenu la certification visée.</li> </ul> <p><b>Passation d'un questionnaire</b> aux sessions 2019/2020 – 2020/2021- 2021/2022- 2022/2023- 2023/2024 : <b>258 réponses.</b></p>

## Focus sur la typologie de répondants aux questionnaires

### Bénéficiaires de formation

Les deux questionnaires réalisés auprès des bénéficiaires de formation – apprenants sortis de formation et apprenants en cours de formation – mettent en lumière des profils différents et complémentaires de répondants.

Profil type – Apprenant sorti de formation (base : 258 répondants)	Profil type- Apprenant en cours de formation (base : 114 répondants)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un homme (88,4 %)</li> <li>• De 26 ans à 50 ans (51,6 %) ou de plus de 50 ans (32,6 %)</li> <li>• Avec un titre de Mécanicien Cycles (83,7 %)</li> <li>• Réalisé en formation hors alternance (68,2 %)</li> <li>• A l'INCM (95,3 %)</li> <li>• En 2022 ou 2023 (71,7 %)</li> <li>• Avec un niveau Bac (26,7 %) ou Master (20,5 %)</li> <li>• <i>A noter que 6% des répondants n'ont pas obtenu leur certification.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un homme (93 %)</li> <li>• De moins de 18 ans à 20 ans (56 %)</li> <li>• Avec un titre Mécanicien Cycles (59,6 %) et de Conseiller Technique Cycles (28,1 %)</li> <li>• Réalisé en alternance (98,2 %)</li> <li>• A l'INCM (92,1 %)</li> <li>• En 2024</li> <li>• Avec un niveau Bac (37,7 %) ou CAP/BEP (36,8 %)</li> </ul>

Les apprenants sortis de formation ont ainsi davantage réalisé leur formation hors alternance, en reconversion, contrairement aux apprenants en cours de formation qui sont majoritairement en alternance. Le niveau de diplôme préalable diffère également entre les deux populations (niveau en parti plus élevé chez les apprenants sortis de formation).

Pour plus d'informations, le détail des profils des répondants est présent en annexe 2.

Ces caractéristiques sont à prendre en compte dans l'analyse des questionnaires présentée par la suite.

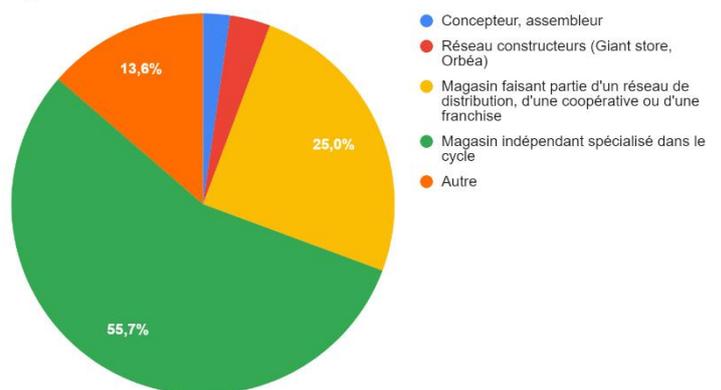
### Entreprises de la branche

Environ **81 % des entreprises répondantes sont des magasins indépendants spécialisés dans le cycle ou des magasins faisant partie d'un réseau de distribution, d'une coopérative ou d'une franchise.**

Environ **97 % des entreprises vendent, entretiennent ou/et louent des vélos musculaires et 93 % d'entre-elles des vélos électriques.** 74 % des entreprises interviewées vendent, entretiennent et/ou louent des VAE spécifiques de type cargos/triporteurs. Seules 12,5% d'entre-elles se positionnent également sur des véhicules associés de type trottinette électrique, gyropode, speed bike....

Les usages principaux de leur clientèle sont la **mobilité du quotidien (pour 76,1% des répondants)**, les **loisirs (pour 60,2% des répondants)**, la pratique sportive (pour 34,1 % des répondants).

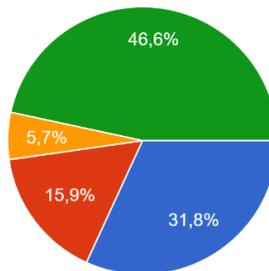
Type de structure :



Les entreprises qui ont répondu au questionnaire sont **pour 78 % d'entre elles situées sur un territoire urbain ou mixte (population urbaine, péri-urbaine et/ou rurale).**

### Sur quel type de territoire ?

88 réponses

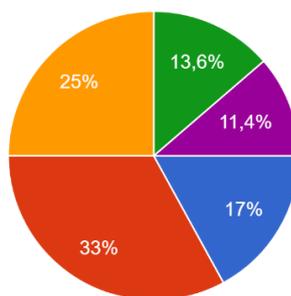


- Hyper urbain (mobilité dense de faible distance, connexion facilitée avec des transports en commun ...)
- Péri-urbain (mobilité dense en distance moyenne)
- Rural (mobilité de plus longue distance)
- Mixte (rayon géographique avec une population urbaine, péri-urbaine et/ou rurale)

Les effectifs salariés au sein de ces structures sont variés : **44,4 % des répondants ont 2 salariés ou moins, 38,6 % ont entre 3 et 10 salariés, 11,4 % d'entre elles ont 10 salariés ou plus.**

### Nombre de salariés

88 réponses



- 0
- 1 à 2 salariés
- 3 à 4 salariés
- Entre 5 et 10 salariés
- 10 salariés et plus



#### En synthèse,

Malgré des difficultés dans la prise de contact auprès des entreprises du secteur, liées notamment à la période (forte activité en été et à la rentrée) qui ne permettent pas de généraliser les résultats auprès des entreprises : **108 entreprises, 426 stagiaires et 6 organismes de formation ont été interrogés.** Ce recueil permet d'avoir des retours variés et riches sur les conditions d'attractivité et de fidélisation dans le secteur du commerce et de la réparation de cycles.

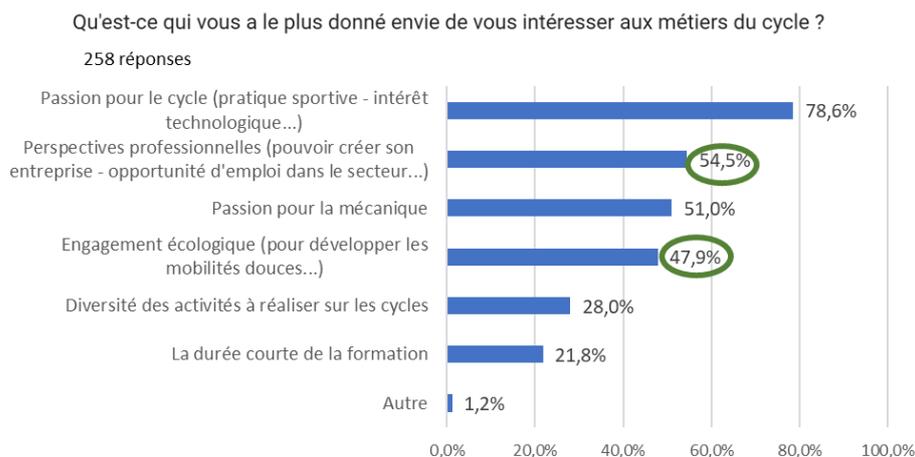
### III. Les principaux constats de l'étude

Les constats présentés ci-dessous sont issus des analyses croisées des différents matériaux recueillis. Si les questionnaires permettent de relever de grandes tendances, les entretiens illustrent ces dernières.

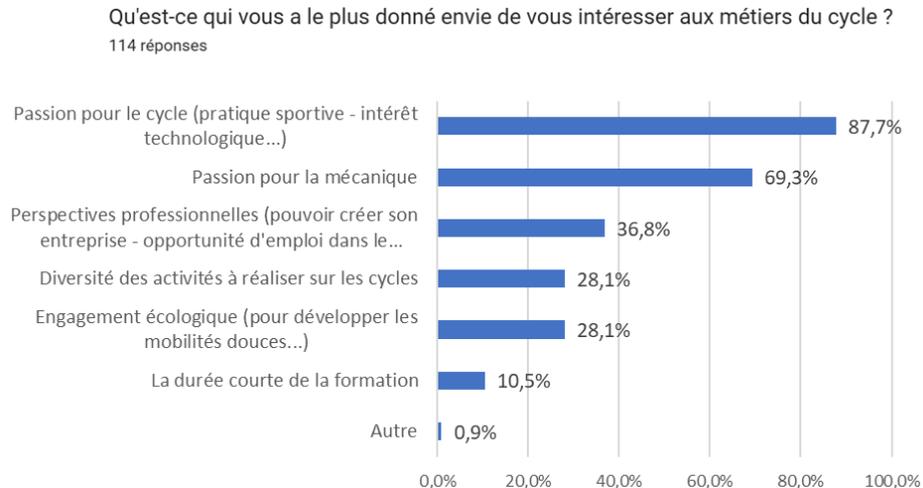
#### 1. Les motivations et profils des apprenants s'inscrivant dans les métiers du cycle

##### Les motivations principales

###### Apprenants sortis de formation



###### Apprenants en cours de formation



Bien que les profils soient différents entre les apprenants sortis de formation et les apprenants en cours de formation, la première motivation demeure, pour **l'ensemble des répondants, la passion pour le cycle, voire pour la mécanique** (plus présente auprès des apprenants en cours de formation, en général plus jeunes).

### **Extraits des entretiens réalisés**

« C'est purement une passion. Je voulais faire un métier plus manuel. J'ai toujours beaucoup apprécié entretenir mon vélo. Je l'utilise pour mon transport quotidien et également pour ma pratique sportive »

« Je fais du vélo depuis un peu plus de 15 ans en club sportif. J'ai rencontré un ami qui est mécanicien vélo depuis 20 ans et qui m'a transmis sa passion. Le confinement a un peu précipité les choses pour moi. J'ai eu plusieurs mois de chômage partiel et j'avais besoin de faire quelque chose qui avait plus de sens, qui était plus concret et qui me semblait plus utile. »

« J'ai toujours fait du vélo, je suis parti 1 an et demi en voyage à vélo et je me suis dit – pourquoi pas faire un stage là-dedans ? »

« J'ai eu un problème de santé et je cherchais une reconversion. Je faisais de la compétition en BMX, je montais moi-même mes vélos. J'ai eu l'opportunité d'intégrer ensuite une formation à l'INCM. »

« Personnellement, j'ai toujours pratiqué et fait la mécanique sur mon vélo à la maison. Je souhaitais monter une entreprise et je cherchais quelque chose que je puisse faire seul en auto-entreprise. Je cherchais une formation accessible pour aller jusqu'au bout, sans investissement financier trop important, afin de disposer d'un métier « sécurisé » avec plus de temps pour la vie de famille. »

A noter que **les motivations liées à l'engagement (notamment écologique)** sont plus importantes pour les apprenants sortis de formation (profil majoritaire de personnes en reconversion).

### **Extraits des entretiens et commentaires au questionnaire**

« Le vélo par rapport à la voiture est plus écologique. Cela a du sens pour moi d'encourager la pratique du vélo et les mobilités douces. Je réalise aussi une seconde formation pour aider, dans certains quartiers plus défavorisés, les personnes à apprendre à faire du vélo. Pour moi le vélo, cela encourage les rapports sociaux, à sortir en famille... ».

« Si on pouvait vendre uniquement du vélo d'occasion ce serait le top du top en termes de valeurs pour moi mais ce n'est pas encore évident ».

« Je pense qu'il ne faut pas miser uniquement sur les nouvelles technologies. Il faut continuer à réparer les anciens vélos, sinon quid de l'esprit durable du secteur. La surenchère technique (vélo connecté, dépendance aux GAFAM, outillages spécifiques) est un danger. Il faut privilégier la maintenabilité et le ré-usage, ne pas tomber comme dans l'automobile, où le technicien jeune formé ne sait plus entretenir un véhicule ancien ou utiliser des outils manuels. Le vélo c'est la liberté et la simplicité, surtout pas la dépendance technologique. »

« Axer sur le développement d'une mobilité durable et sociale et sortir des logiques capitalistes peut aider à rendre le secteur plus attractif »

« J'avais peur au départ de ne pas rentrer dans le moule en tant que personne engagée sur le plan écologique »

**Les perspectives professionnelles**, ainsi que dans une moindre mesure, la durée courte de la formation sont davantage plébiscitées par ce public (public plus âgé davantage en reconversion professionnelle venant de secteurs divers).

Les organismes de formation et entreprises interrogées en entretiens corroborent également ces tendances.

#### **Extraits des entretiens réalisés auprès des entreprises**

« Les nouveaux professionnels sont des passionnés de la pratique du vélo ou du côté écologique lié à la pratique du vélo »

« Il y a changement de mentalités avec une professionnalisation du métier qui va au-delà du métier passion. »

Avec néanmoins, pour les entreprises, des difficultés exprimées :

#### **Extraits des entretiens réalisés auprès des entreprises**

« Les profils sont de plus en plus variés avec beaucoup d'individus qui souhaitent aller vers un métier manuel mais qui ne se rendent pas toujours compte de la difficulté et de l'exigence du métier. Il devrait y avoir plus de sélection pour les postulants à l'entrée en formation »

« Il y a beaucoup de reconversions professionnelles et cela est complexe car ils n'ont pas toujours conscience de l'impact du travail dans le commerce sur la vie personnelle. »

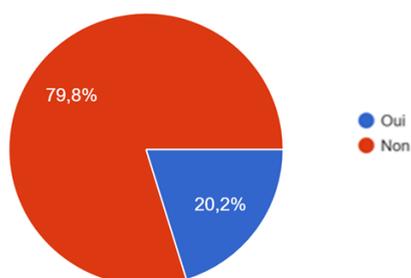
« Il y a un aspect générationnel avec des générations vite passionnées et vite dépassionnées. J'ai l'impression qu'on se lasse plus vite. Les nouveaux arrivants font du vélo aujourd'hui et demain ils se disent qu'ils feront autre chose. »

« Il est de plus en plus difficile de faire une cohabitation des générations. Il est plus difficile de les intéresser, de les motiver, de leur donner des réflexes d'entreprise (ponctualité, politesse, ...). »

### Peu de doutes exprimés quant au choix d'orientation

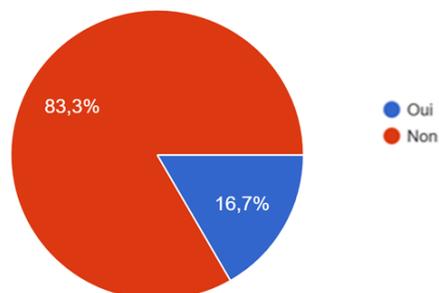
#### **Apprenants sortis de formation**

Est-ce qu'il y a eu des éléments qui vous ont fait douter de votre choix d'orientation ?  
258 réponses



#### **Apprenants en cours de formation**

Est-ce qu'il y a des éléments qui vous ont fait douter de votre choix ?  
114 réponses



**Globalement, les apprenants sont peu nombreux à mentionner des doutes quant à leur choix d'orientations** (20,2 % des apprenants sortis de formation et 16,7 % des apprenants en cours de formation).

**Les éléments de doute cités sont communs en majorité, avec en premier lieu :**

- la **rémunération du métier** (pour 59,6 % des stagiaires sortis de formation et 63,2 % des stagiaires en cours de formation)
- la **difficulté à trouver une entreprise** (pour 38,5 % des stagiaires sortis de formation et 47,4% des stagiaires en cours).
- les **perspectives d'évolution** ont également été citées par 36,5 % des stagiaires sortis de formation (contre seulement 15,8% des stagiaires en cours).

### **Extraits des entretiens réalisés**

« Je n'ai pas vraiment douté. J'ai bien apprécié la formation et je suis assez optimiste sur le devenir professionnel dans le secteur. »

« Je n'avais pas trop de doute. La question financière était pour moi secondaire. Je savais que j'allais gagner moins et que la différence était importante avec mon métier d'avant (développeuse web). Mais ce n'était pas les mêmes aspirations non plus (métier manuel avec plus de sens) et je me sentais vraiment assez passionnée. Ce qui est difficile c'est plus après l'intégration dans l'entreprise car on a l'impression d'être débutante et pas assez rapide, d'avoir encore besoin d'aide. Dans un premier temps, je me sentais inutile dans l'entreprise et c'était difficile. Je me suis demandé si je n'allais pas abandonner. J'ai eu besoin de prendre confiance en faisant du bénévolat et un peu d'activité en micro-entreprise par ailleurs... »

« J'ai eu des questionnements car c'est compliqué de trouver du travail. Je me suis demandé si on n'envoyait pas des gens en formation sans prendre en compte la réalité du marché actuel. Peut-être que si j'avais fait la formation un an avant, j'aurais eu un poste plus facilement. »

« J'ai eu quelques craintes en termes de conditions de travail sur les amplitudes horaires et la fatigue physique. »

« J'ai eu des doutes les premières semaines car on quitte un travail où on est reconnu par ses pairs avec un bon salaire et des bonnes conditions. Mais je savais que je pouvais rebondir au cas où et revenir en arrière s'il y avait un problème. J'ai pu avoir une rupture conventionnelle, ce qui m'a aidé à me projeter et à lever les doutes. »

## Les autres caractéristiques des apprenants

Par ailleurs, certains organismes de formation mettent en lumière le développement **d'un profil d'apprenants plus jeunes (15-16 ans)** qui sont passionnés de vélo et qui peuvent pour certains être en décrochage scolaire. Des difficultés d'insertion peuvent être ressenties sur ces profils, les entreprises étant hésitantes à recruter des personnes aussi jeunes suite à des parcours de formation qui demeurent courts.

Certaines entreprises, quant à elles, mentionnent **les différences de niveaux pouvant exister entre les candidats**, avec des parcours variés à l'entrée. La formation étant relativement courte, cette différence de compétences présente dès l'entrée selon l'expérience préalable du candidat demeure à la sortie. Cette hétérogénéité de niveau nécessite une attention particulière lors du recrutement pour les entreprises, afin d'estimer le besoin et le degré d'accompagnement en atelier suite à l'embauche.



### **En synthèse,**

Les métiers du cycle attirent une **population plutôt assurée dans son choix d'orientation professionnelle** avec un **profil majoritaire de passionnés déclarés**. En fonction de l'expérience et de la pratique préalable en mécanique vélo, **les niveaux de compétences et motivations peuvent néanmoins varier parmi les apprenants**.

**L'existence d'une population très jeune (15-16 ans)** intégrant les parcours de certification de la branche peut, pour certains organismes de formation et entreprises, **interroger leur pertinence** (souhait de parcours plus longs et de parcours formation avec logique de filière).

Par ailleurs, **deux profils se distinguent, selon que la formation soit réalisée en formation initiale ou qu'elle soit réalisée dans le cadre d'un parcours de reconversion**. **Les notions d'engagement, de sens et de valeurs (notamment écologiques) autour des métiers du cycle** sont identifiées de manière plus importante sur cette deuxième population. Ces éléments semblent, ainsi, être des facteurs d'attractivité pour une partie des apprenants.

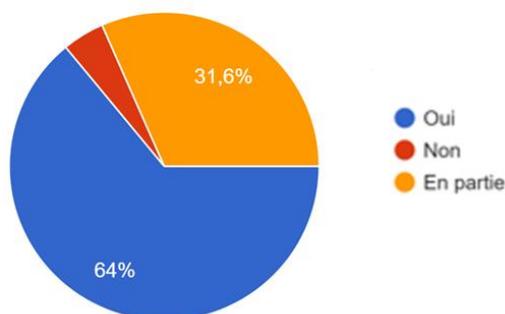
## 2. Le vécu des apprenants en amont et durant le parcours de formation

### Accessibilité et lisibilité de l'information concernant les formations du secteur

**64% des apprenants en cours de formation** estiment que l'information est accessible et lisible.

Avez-vous trouvé qu'il était facile de se repérer et d'avoir les informations pertinentes pour s'orienter dans le secteur et sur la formation souhaitée ?

114 réponses

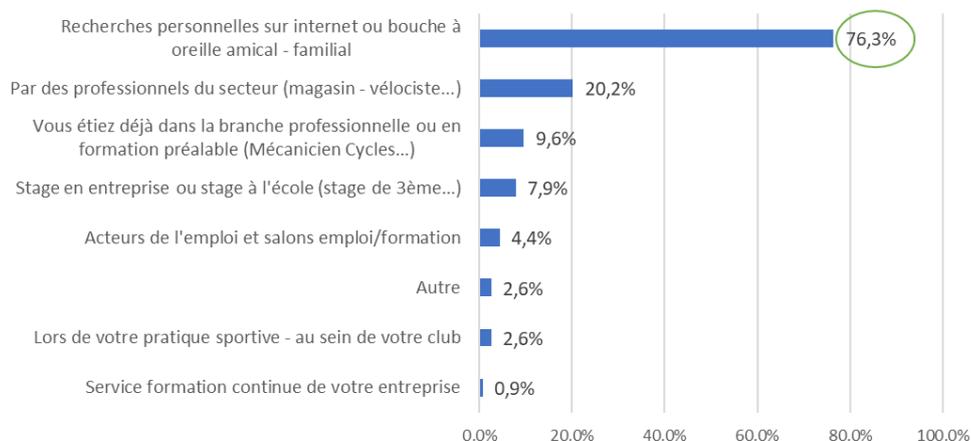


**Les recherches personnelles et le bouche à oreille amical et familial** sont le principal vecteur d'information (76,3% des répondants).

L'information se fait également plus à la marge par les professionnels du secteur (20,2 % des répondants).

Comment avez-vous eu connaissance de la formation effectuée ?

114 réponses



Concernant les 37% de répondants qui mettent en lumière des axes d'amélioration, il s'agit prioritairement :

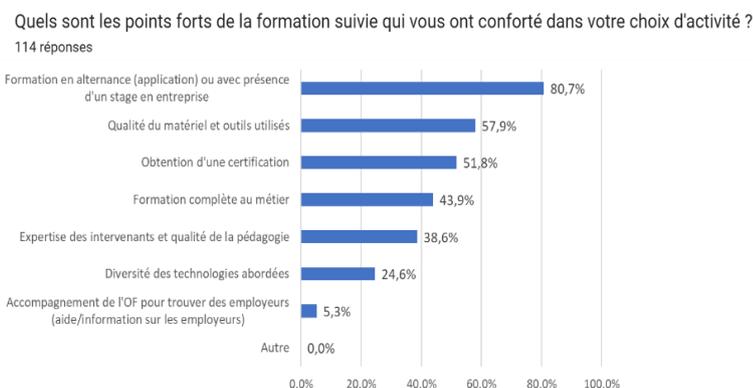
- Pour 63,4 % des répondants de **développer plus de communication de la part des lycées généraux et professionnels ;**
- Pour 48,8 % des répondants de **développer plus de communication dans les lieux fréquentés par les passionnés du vélo (clubs sportifs, vélocistes...) ;**
- Pour 36,6% des répondants de **centraliser l'information sur les formations et l'orientation dans les métiers du cycle ;**

- Pour 31,7% de **développer la communication de la part des acteurs emploi/formation (France Travail, branche professionnelle...)**.

## Perception des formations et des conditions d'accueil en entreprise

Les apprenants en cours de formation interrogés estiment que **l'alternance ou la présence d'un stage en entreprise** est le point fort des formations réalisées (80,7% des répondants) et 57,9% notent que les **plateaux techniques de formation sont de qualité**.

43,9 % des répondants trouvent que la formation effectuée est complète pour le métier et que l'obtention d'une certification reconnue est un point fort.



Les principaux axes d'amélioration cités sont :

- **L'approfondissement des aspects liés au VAE et aux nouvelles technologies** pour 48,2% des répondants ;
- **La création de diplômes pour une meilleure reconnaissance auprès du grand public et famille** pour 36,8 % des répondants ;
- **L'approche pédagogique** pour 25,4% des répondants ;
- **La durée et le rythme de la formation** pour 21,9 % des répondants ;
- **L'enjeu de l'intégration des femmes dans les métiers du cycle** pour 21,9 % des répondants ;
- **Les poursuites d'études** pour 18,4% des répondants.

### Extraits des commentaires lors des entretiens et de la passation du questionnaire

« La formation est super et est très complète. »

« La formation est très liée au formateur donc il peut y avoir une différence importante en qualité. »

« Cela serait bien de rallonger la formation afin de pouvoir voir tout en détail et de sortir le plus complet possible surtout au regard des technologies qui évoluent »

« La formation est très dense avec une durée de formation courte. Il y a beaucoup d'information quand on n'est pas du métier avec beaucoup de cas particuliers dans les systèmes. J'aurais souhaité un peu plus de pratique car on est vite dans les examens. »

« Le chapitre sur le vélo électrique est succinct ».

« Dès le départ, il y a un manque de connaissance par rapport au vélo électrique. J'ai choisi un stage où il y en avait. Lors de mon 1er emploi j'ai beaucoup appris sur le tas. Or, c'est 60-70% des réparations. »

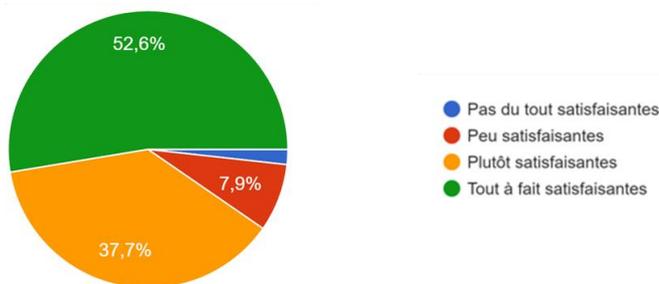
**Les conditions d'accueil et de travail en entreprise sont jugées satisfaisantes par 90 % des apprenants en cours de formation.**

**Les principaux axes d'amélioration possibles sont :**

Les conditions d'accueil et de travail en entreprise (lors de votre alternance ou de votre stage) étaient-elles satisfaisantes ?

114 réponses

- **Le contenu du travail pour favoriser l'apprentissage** (nature et diversité des tâches proposées) pour 40,4% des répondants
- **Les conditions matérielles de travail** pour 32,5 % des répondants
- **Le management au sein de la structure** pour 23,7% des répondants
- **Le recrutement** pour 19,3% des répondants
- **L'articulation vie privée/vie professionnelle et le processus d'intégration** pour 17,5 % des répondants



**En synthèse,**

**64% des apprenants en cours de formation** estiment que l'information pour s'orienter vers les métiers du cycle est accessible et lisible.

Concernant les formations réalisées, **l'alternance ou la présence d'un stage en entreprise** est le point fort selon eux (80,7% des répondants). Seuls 43,9 % des répondants indiquent que la formation effectuée est complète pour le métier.

Des axes d'améliorations sont identifiés par un certain nombre d'apprenants pour contribuer à l'attractivité et la fidélisation dans les métiers du cycle. Il s'agit notamment de :

- **Développer la communication sur les métiers, les conditions d'emploi et les formations du secteur** dans les lieux fréquentés par les amateurs de vélo pour cibler des profils de passionnés, ainsi que par le biais des acteurs de l'emploi et de la formation notamment initiale (lycées généraux et professionnels).
- **Centraliser l'information** pour favoriser la lisibilité des dispositifs de branche et des poursuites de formations proposées (formations continues...).
- **Renforcer l'intégration des femmes dans le secteur** : cet aspect a été cité de manière transverse à l'étude lors des entretiens et du questionnaire. Il semble que cela demeure un axe de travail en termes d'attractivité des métiers.
- **Approfondir les aspects liés au VAE et aux nouvelles technologies en formation initiale**
- **Renforcer le socle pédagogique dans les organismes de formation**
- **Préserver, voire renforcer dans certains cas, la qualité de vie et les conditions de travail** dans les entreprises.
- **La création de diplômes de l'éducation nationale** est également citée notamment pour les apprenants les plus jeunes.

### 3. Les parcours suite à la formation et les projections dans l'avenir

#### Les parcours professionnels

La grande majorité des 258 répondants sortis de formation ont obtenu leur certification en fin de formation. Seuls **6,2 % des répondants ne l'ont pas obtenue**. Un quart de ces apprenants n'ont pas passé l'ensemble des examens. Pour les autres, les raisons des échecs sont des difficultés liées au passage de la partie mécanique ou de l'oral. Deux d'entre eux ont précisé que la durée de la formation leur avait semblé trop courte, avec un besoin de pratiquer davantage.

Ces répondants non certifiés sont pour 50% d'entre eux aujourd'hui en activité professionnelle hors du secteur du cycle, 46 % en recherche d'emploi ou sans activité. Un seul d'entre eux poursuivait en formation dans le secteur du cycle.

Au moment de l'étude, **83,7 % des apprenants ayant répondu au questionnaire** étaient en activité professionnelle dans le secteur du cycle et hors cycles ou poursuivaient leur formation.

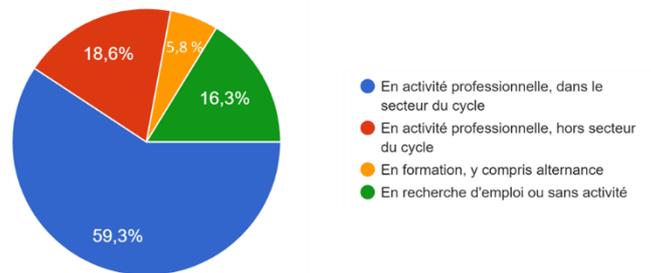
Néanmoins, un point de vigilance est à noter : **59,3% étaient en activité professionnelle dans le secteur du cycle**. Cela corrobore ce qui a été constaté lors des entretiens auprès des 16 bénéficiaires sortis de formation (11 indiquaient être demeurés dans le secteur).

**18,6 % d'entre eux sont ainsi en emploi hors secteur du cycle et 16,3 % en recherche d'emploi ou sans activité.**

A noter qu'il y a une sur-représentation dans ces chiffres des apprenants sortis récemment. En effet, **26% des stagiaires sortis en 2023 sont en recherche d'emploi**, là où ils ne sont que 11% parmi les apprenants sortis en 2022 et 6% parmi ceux sortis en 2021. Cela peut corroborer les propos recueillis lors des entretiens sur la plus grande difficulté à trouver un poste aujourd'hui, en lien avec les incertitudes économiques pour le secteur.

Dans le questionnaire, 23% des répondants n'ont occupé aucun poste dans le secteur suite à la formation.

Aujourd'hui vous êtes :  
258 réponses

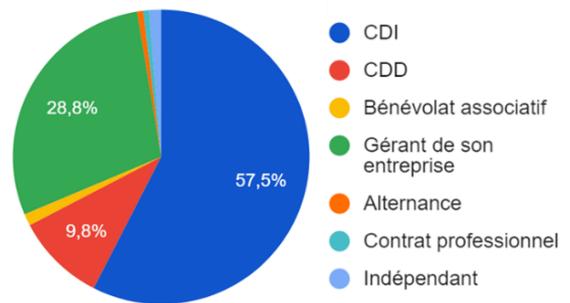


Nombre de postes occupés depuis la sortie de formation	%
0	23
1	51
2	17
3	5
4	2
Création de son entreprise suite à la formation	3

Les personnes en emploi le sont principalement sur **des contrats en CDI** (pour 57,5 % d'entre eux). Seuls 9,8 % d'entre eux sont en CDD. Les postes les plus représentés sont ceux de **polyvalent vente/mécanicien cycles (38,4% des répondants)**, de **mécanicien cycles (32,1% des répondants)**, de **responsable d'atelier (8 % des répondants)** et de **responsable de magasin (6,3% des répondants)**. **Pour les gérants d'entreprises (28,8%)**, la création se fait principalement sur **une activité de réparation de cycles (65,9%)** ou de **polyvalence vente et réparation (24,4%)**. Seuls 7,3 % sont sur des activités de location (4,9 en BtoC, 2,4 % en BtoB)

### Quel type de contrat avez-vous aujourd'hui ?

153 réponses



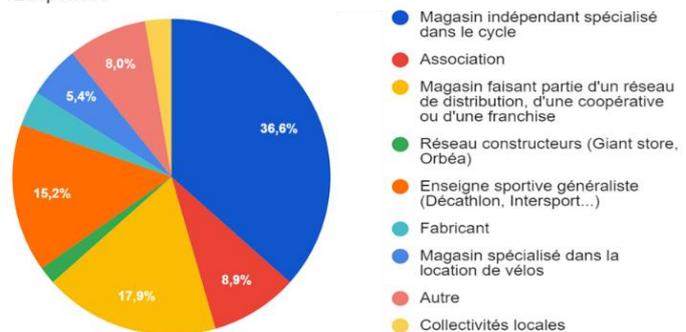
**54,5 % des emplois sont en magasin indépendant spécialisé dans le cycle ou dans des magasins faisant partie d'un réseau de distribution, d'une coopérative ou d'une franchise.**

**8 % dans une association d'auto-réparation, 5,4 % dans un magasin spécialisé dans la location de vélo.**

Les entretiens confirment que les apprenants privilégient peu le débouché de la location de cycles suite à la formation. La variété moindre des activités de maintenance dans ce secteur d'activité motive moins des apprenants encore désireux de développer leurs compétences, à s'y inscrire.

### Dans quel type de structure ?

112 réponses

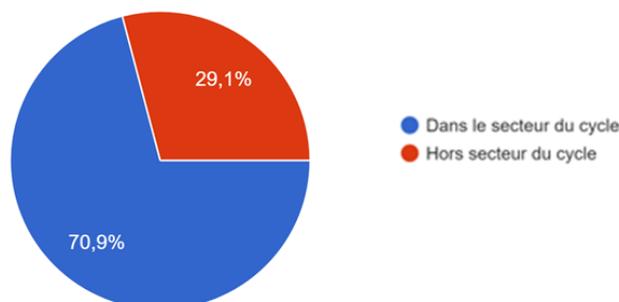


**Par ailleurs, 5,8 % des répondants au questionnaire sont en formation à présent.** Pour 80 % d'entre eux, ces formations sont en lien avec un projet professionnel dans le cycle. Il s'agit d'une formation de Conseiller Technique Cycles (CTC), de modules complémentaires spécifiques sur le cycle (pour 60% d'entre eux) ou encore de formations ouvrant à des compétences complémentaires (pour 20% d'entre eux), notamment sur la gestion d'entreprise (ex : Bachelor responsable d'activité, responsable petite et moyenne entreprise). Les 3 personnes qui ont changé d'orientation vers d'autres secteurs expliquent leur choix par la rémunération et les perspectives d'évolutions professionnelles jugées insuffisantes dans les métiers du cycle.

## Une projection dans l'avenir qui demeure centrée majoritairement sur le secteur du cycle

### Apprenants sortis de formation

Où vous imaginez vous dans 3 ans ?  
258 réponses



**70,9 % des stagiaires sortis de formation s'imaginent encore dans le secteur du cycle dans trois ans.**

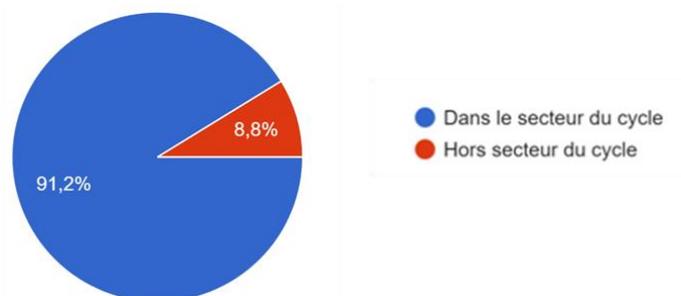
**Pour ceux qui s'imaginent hors secteur du cycle (29,1%), les raisons sont principalement :**

- **La rémunération insuffisante** (57,3 % des répondants)
- **Un marché de l'emploi pas suffisamment porteur** (34,7%)
- **Un intérêt moindre/des envies de changement professionnel** (28 %)
- **Des perspectives d'évolutions professionnelles insuffisantes** (25,3%)
- **Des évolutions technologiques qui paraissent rendre moins intéressants les métiers du vélo** (12%)

Il n'y a pas à noter de différence significative dans cette projection selon les années de fin de formation.

### Apprenants en cours de formation

Où vous imaginez-vous dans un ou deux ans ?  
114 réponses



**91,2 % des stagiaires en cours de formation s'imaginent dans le secteur du cycle à l'avenir principalement en :**

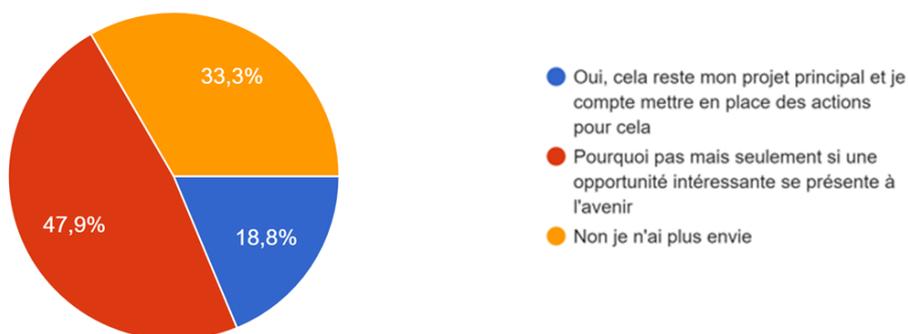
- emploi salarié dans un magasin spécialisé ( 51 % )
- création de leur activité (18, 2 %)
- formation complémentaire pour effectuer un projet dans le secteur du cycle (13,5 %)
- emploi salarié dans un magasin de sport généraliste (8,7%)

Pour les 8,8 % de répondants qui s'imaginent hors secteur, 90% des répondants pointent **une rémunération insuffisante et 50% des perspectives d'évolution professionnelle insuffisantes.**

Pour les répondants en activité hors secteur, **19% indiquent qu'un projet dans le cycle reste leur projet principal.**

Avez-vous toujours envie de trouver un emploi ou d'avoir un projet professionnel dans le secteur du cycle ?

48 réponses



Les principales raisons au fait de n'être pas resté dans le secteur du cycle aujourd'hui sont :

- **Des opportunités professionnelles plus intéressantes hors secteur** (37,5 % des répondants)
- **La rémunération insuffisante** (16,7 % des répondants)
- **La difficulté à trouver un emploi salarié dans le secteur** (16,7 % des répondants)



**En synthèse,**

Si **83,7 % des apprenants ayant répondu au questionnaire** étaient en activité professionnelle dans le secteur du cycle et hors cycles ou poursuivaient leur formation, il est à noter que **23% des répondants n'ont occupé aucun poste dans le secteur suite à la formation**. Par ailleurs, environ 30% des apprenants sortis de formation ne se projettent pas à l'avenir dans le secteur du cycle.

**Les métiers du commerce et de la réparation de cycle demeurent globalement attractifs**, mais des leviers peuvent être identifiés afin de favoriser l'insertion professionnelle des apprenants suite à la formation.

Les principaux freins cités par ceux qui se projettent hors du secteur ou qui sont en recherche d'emploi **sont la rémunération insuffisante, la difficulté à trouver un emploi (renforcé depuis 2023), un intérêt moindre et des envies de changement professionnel, des perspectives d'évolutions professionnelles jugées insuffisantes**. Les évolutions technologiques peuvent à la marge rendre moins intéressants les métiers du vélo pour un certain profil d'apprenants (aux valeurs écologiques fortes...). Ce qui peut poser la question du positionnement stratégique souhaité et valorisé par la filière cycles.

#### 4. La perception des évolutions du secteur

##### Une vision qui demeure optimiste par rapport aux évolutions du secteur...

Les entreprises et organismes de formation, lors des entretiens, se sont fait écho des préoccupations actuelles quant à l'activité du secteur. Après une période de forte activité post-covid, les ventes de vélo retrouvent en effet au niveau de celles connues en 2020. Ainsi au 1<sup>er</sup> semestre 2024, l'Union Sport & Cycle mentionne une baisse des ventes de cycles de -9 % avec néanmoins une activité en magasin sur les pièces et accessoires ainsi que sur la réparation qui enregistre de bons chiffres (+2 % au premier semestre 2024 par rapport au premier semestre 2023).

##### **Extraits des entretiens réalisés auprès des entreprises et professionnels sortis de formation**

Gérant : « Le marché est en régression et notamment le panier moyen ».

Ancien apprenant : « Le marché a bien baissé. En sortant de formation on s'est rendu compte que cela allait être en flux tendu, la recherche de stages était compliquée... Beaucoup de magasins ferment et c'est difficile actuellement. Pour ceux qui sortent là, cela va être plus compliqué. »

Gérant : « Il y a une chute des ventes depuis 2021, aucun élément ne permet de prédire quand interviendra une reprise des ventes »

Gérant : « Le marché est en baisse sur le loisir mais en augmentation sur la mobilité »

Ancien apprenant : « Ce qui a changé : en 2022, le vélo était en plein essor. Aujourd'hui il y a moins de ventes de vélo mais la pratique du vélo augmente pour les particuliers et pour les professionnels. Possiblement, cela va se développer sur l'entretien et la pédagogie pour les utilisateurs concernant l'entretien des vélos. Le secteur est attirant, si la structure qui porte l'activité s'en donne les moyens : conditions intéressantes en salaire mais plus largement au niveau du cadre de travail. »

Ancien apprenant : « Il y a beaucoup de compétition entre magasins et au niveau des postes pour trouver les mécaniciens d'autres. C'est un peu compliqué de se faire une place quand on est jeune d'autant qu'il y a de plus en plus beaucoup de mécaniciens qui sortent de formation »

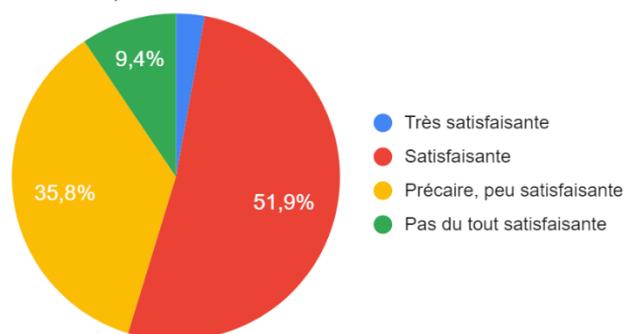
Gérant : « J'ai des perspectives d'évolution car nous ne sommes pas dans la vente mais dans la réparation donc nous subissons moins le marché et les difficultés économiques actuelles. Au niveau de la réparation, une tendance à la hausse est à noter car de plus en plus de gens se déplacent à vélo et il faut les entretenir et les réparer. Le marché auprès des entreprises est en évolution constante également avec un volume d'activité qui augmente ».

Gérant : « Le marché est en dents de scie »

Gérant : « On a été fragile suite à la sortie COVID, on était tout feu tout flamme avec un volume d'achat important. Nous nous sommes fait submerger. A présent, nous gérons mieux les achats. Les chiffres sont revenus à l'avant COVID. Il y a une inertie et moins de règles (pas de semaine type, tout change tout le temps). C'est ce manque de repères stables qui peut créer une peur du lendemain. »

Malgré une situation économique jugée précaire et peu, voire pas du tout, satisfaisante actuellement pour **45,2% des entreprises interrogées** (base : 106 répondants lors des entretiens et au questionnaire), elles demeurent plutôt optimistes quant à l'évolution du secteur tout comme les stagiaires en cours de formation.

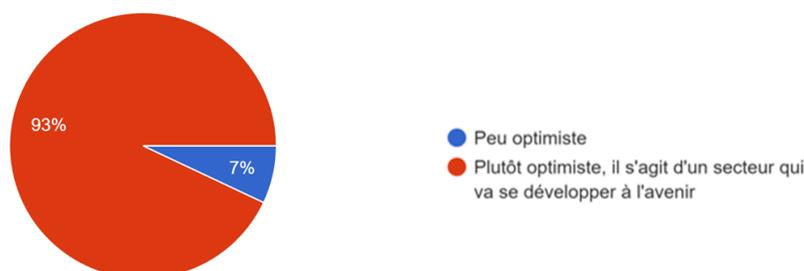
Comment qualifieriez vous votre situation actuelle ?



Ainsi :

**Pour les apprenants en cours de formation**

Etes-vous optimiste aujourd'hui quant à l'avenir du cycle et son développement ?  
114 réponses



**93% des futurs professionnels** ont une vision optimiste des perspectives d'évolution du secteur.

**La pratique croissante du cycle** (citée par 87,7 % des répondants), **le développement technologique** (cité par 49,1 % des répondants), **les enjeux croissants en termes de lutte contre le réchauffement climatique** (cités par 43,4% des répondants) et **la professionnalisation du secteur** (citée par 40,6% des répondants) sont les éléments qui **rendent les participants optimistes aujourd'hui sur le développement du secteur**. Les répondants sont moins optimistes quant aux incitations des pouvoirs publics (citées par 19,8% des répondants seulement, en lien notamment avec le développement des aides et des infrastructures).

Les inquiétudes émises à la marge sont principalement liées à **l'instabilité perçue du marché**.

**Pour les entreprises**

Etes-vous optimiste aujourd'hui quant à l'avenir du cycle et son développement ?  
88 réponses



**86,4 % des entreprises** ont également une vision optimiste des perspectives d'évolution du secteur.

**La pratique croissante du cycle** est là aussi citée en premier (par 92,1% des répondants) par les entreprises. **Les enjeux croissants en termes de lutte contre le réchauffement climatique sont identifiés** ensuite (52,6 % des répondants) ainsi que les **incitations des pouvoirs publics** (46,1 % des répondants) et, plus à la marge, la **professionnalisation du secteur** (28,9% des répondants).

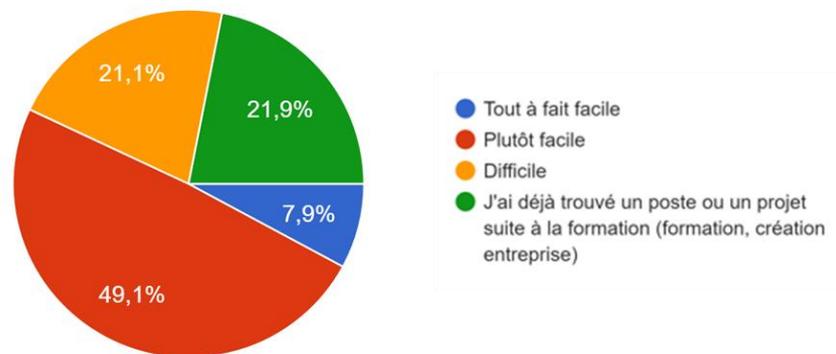
Les inquiétudes relèvent, comme pour les stagiaires interrogés, principalement de **l'incertitude du marché** (100% des répondants inquiets) et, également, **de la place de nouveaux acteurs qui prennent des parts de marché** comme ceux de l'automobile ou de la logistique (50 % des répondants inquiets). **L'arrêt des soutiens à la filière ainsi que l'inquiétude écologique par rapport aux choix du secteur** sont également cités en faible proportion (33 % des répondants inquiets).

Les entreprises mentionnent d'ailleurs en entretien des souhaits de recrutement (72,2% des entreprises rencontrées en entretiens) et de développement (66,7% des structures rencontrées en entretiens) dans les deux ans à venir, même si elles notent la difficulté de concrétiser ces projets actuellement.

...en lien avec une relative facilité perçue à trouver un poste suite à la formation

Vous semble-il facile de trouver un poste suite à la formation ?

114 réponses



La recherche d'emploi semble facilitée pour 78,9 % des stagiaires : **57 % des stagiaires en cours de formation estiment qu'il reste plutôt facile, voire tout à fait facile, de trouver un poste suite à la formation. 21,9% des répondants ont, par ailleurs, d'ores et déjà trouvé un poste ou un projet suite à la formation.**

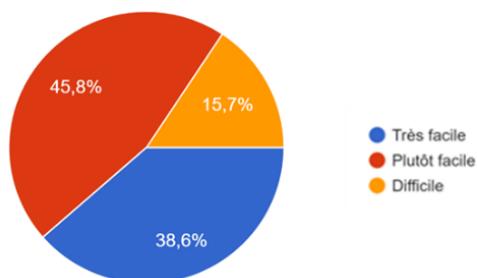
Concernant les 21,1% de répondants qui pensent que trouver un poste sera difficile :

- 83,3 % estiment qu'il y a **peu d'offres actuellement**
- 16,7 % estiment qu'ils **manquent d'expérience professionnelle** et 12,5 % rencontrent **des difficultés à savoir comment se présenter lors du processus de recrutement.**

A noter que suite à la formation, une différence de perception sur la facilité à trouver un emploi existe entre les répondants en emploi et ceux en recherche d'emploi.

**Pour les répondants en emploi dans le secteur (59,3 % des apprenants)**

A-t-il été facile, selon vous, de trouver un poste dans les métiers du cycle suite à la formation ?  
153 réponses



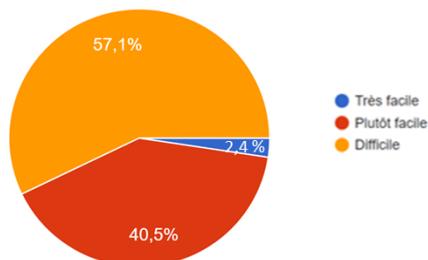
**84,4 % des répondants en emploi estiment qu'il est facile de trouver un poste.**

**Pour ceux qui ont jugé cela difficile, les causes sont prioritairement :**

- Le manque d'offres d'emploi – 70,8 %
- Le manque d'expérience – 45,8 %
- La formation insuffisante - 29,2%
- La problématique de l'avancée en âge ou de l'égalité homme/femme – 21 %

**Pour les répondants en recherche d'emploi (16,3% des apprenants)**

Selon vous, est-il facile de trouver un poste dans les métiers du cycle suite à la formation ?  
42 réponses



**57,1% des répondants en recherche d'emploi estiment qu'il est difficile de trouver un poste mais à noter :**

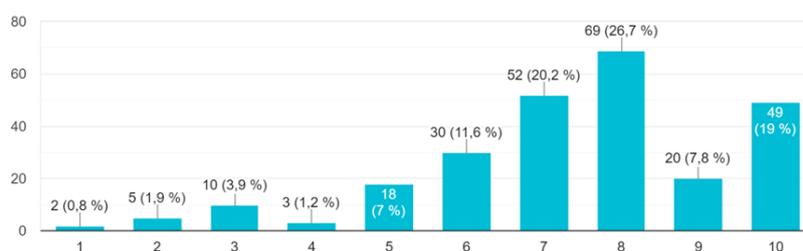
- 50% de ceux en recherche d'emploi estiment qu'ils ne mènent pas de recherche active pour le moment.
- 42,9% estiment qu'il y a peu d'offre actuellement et 14,3% d'entre eux que la formation n'est pas suffisante pour trouver un emploi quand on est débutant

Globalement des apprenants qui recommandent le secteur, malgré une légère baisse chez ceux sortis de formation.

### Apprenants sortis de formation

Sur une échelle de 1 à 10, à quel point vous recommanderiez à un proche qui aime le vélo de venir travailler au sein de ce secteur ?

258 réponses

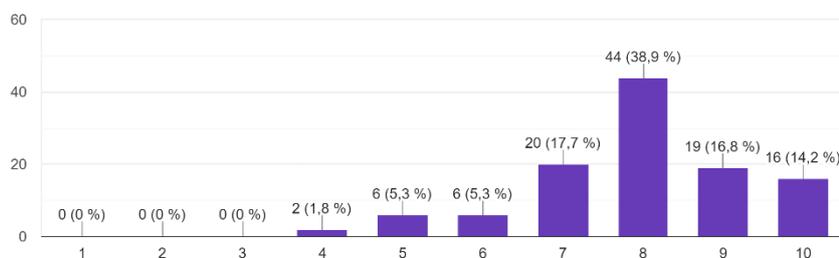


**75,7 % de stagiaires se positionnent entre 7 et 10.**

### Apprenants en cours de formation

Sur une échelle de 1 à 10, à quel point vous recommanderiez à un proche qui aime le vélo de venir travailler au sein de ce secteur ?

113 réponses



**87,6 % de stagiaires se positionnent entre 7 et 10.**



#### En synthèse,

Le secteur est perçu comme **plutôt attractif par les apprenants en cours de formation et les professionnels sortis de formation.**

Malgré des incertitudes économiques plus fortes actuellement pouvant générer certaines inquiétudes (quant à la situation économique des entreprises et au manque d'offres d'emploi pour des débutants avec peu d'expérience), l'avenir pour le secteur est envisagé de manière **plutôt optimiste** en lien avec une perspective de pratique croissante du cycle et les enjeux forts en termes de lutte contre le réchauffement climatique.

## 5. Zoom sur les conditions à l'attractivité et la fidélisation en entreprise : le vécu des entreprises et des professionnels

61% des entreprises interrogées au cours des entretiens (vigilance : 20 réponses seulement) estiment qu'il est peu, voire pas du tout facile, de recruter aujourd'hui.

**Les entreprises interrogées ne l'expliquent pas par un manque de candidatures, mais par la difficulté à trouver un profil qui leur conviendrait :**

- du fait de la petite taille de leur structure qui requiert selon elles, assez vite des professionnels ayant un niveau de compétence, de polyvalence et de maturité important, ce qui n'est pas forcément le cas en sortie de formation selon eux.
- par les niveaux de compétences préalables hétérogènes des candidats liés au niveau de pratique acquis selon la modalités de formation (contrat d'alternance Vs Temps plein de 400 H en POEC) ou, plus à la marge, le sentiment d'une passion insuffisante.

De leur côté, les professionnels perçoivent que le **manque d'expérience est un frein à leur employabilité.**

**Le fait d'être une femme ou d'être senior peut être perçu comme un frein supplémentaire pour « se faire une place » dans le milieu :**

### Extrait d'entretiens d'apprenants sortis de formation :

« C'est plus compliqué de trouver du travail en 2024. Pour trouver un premier emploi dans le secteur du vélo, il est nécessaire de se faire la main avant, d'avoir une expérience professionnelle. C'est un tout petit milieu dans lequel il n'est pas évident de rentrer. Tout le monde se connaît et les recrutements se font par le bouche à oreille. Cela passe rarement par une annonce sur les réseaux classiques (France travail, ...). Cela fonctionne sur le réseau en étant connu dans les magasins, les clubs sportifs... »

« C'est assez difficile car il n'y a pas tant de personnes qui embauchent. Les employeurs cherchent plutôt des personnes efficaces tout de suite, expérimentées. Or, ce n'est pas notre cas à la sortie de la formation. »

« Être une femme face à des candidats hommes, c'est plus difficile »

« Le fait d'être une femme en général est plus compliqué dans le secteur que ce soit durant les formations (cela a été compliqué pour moi au début avec un stagiaire homme à l'école, mais cela a été régulé par l'équipe enseignante) ou en entreprise. Il peut y avoir également en magasin des accueils différenciés des clientèles féminines par rapport aux clientèles masculines. Certains clients ne veulent pas non plus qu'une femme intervienne sur leur vélo, notamment dans les magasins où la clientèle est sportive sur du plus haut de gamme. Aujourd'hui je suis dans un magasin géré par une femme et je constate qu'il y a des femmes qui viennent exprès dans notre magasin. Elles nous disent se sentir mieux accueillies chez nous ».

« Les recruteurs sont plutôt réticents à embaucher des personnes en reconversion professionnelle de plus de 40- 50 ans »

« Ce serait important de communiquer sur le fait qu'avoir plus de 50 ans ne doit pas être un obstacle à l'embauche. Au contraire la plupart des plus de 50 ans ont de très nombreuses qualités qui leur permettent d'être tout aussi performants qu'un jeune avec une grande complémentarité professionnelle dans une équipe ».

Il est difficile de quantifier le turnover dans les entreprises. Il n'est pas forcément mesuré en tant que tel. Une entreprise indique avoir réussi à faire baisser son turnover en améliorant la qualité du recrutement quitte à faire le choix de rester un temps en sous-effectif et prendre le temps d'identifier un bon profil.

## Les stratégies de recrutement

Les possibilités et stratégies de recrutement diffèrent principalement selon la taille et l'assise financière de l'entreprise.

52,6 % des entreprises interrogées en entretien indiquent qu'elles recrutent des apprentis tous les ans avec pour certaines d'entre elles une difficulté à envisager la pérennisation d'un poste salarié faute d'une situation financière plus favorable.

**Si le recrutement se fait souvent par le bouche à oreille, la cooptation ou à la suite d'un contrat d'apprentissage ou d'un stage, les structures faisant partie d'un réseau bénéficient en général de process RH plus développés avec un service RH centralisé.**

Ces dernières développent des modes de recrutement intégrant notamment des tests techniques permettant d'évaluer le niveau du candidat et le plan d'accompagnement nécessaire à son intégration par la suite.

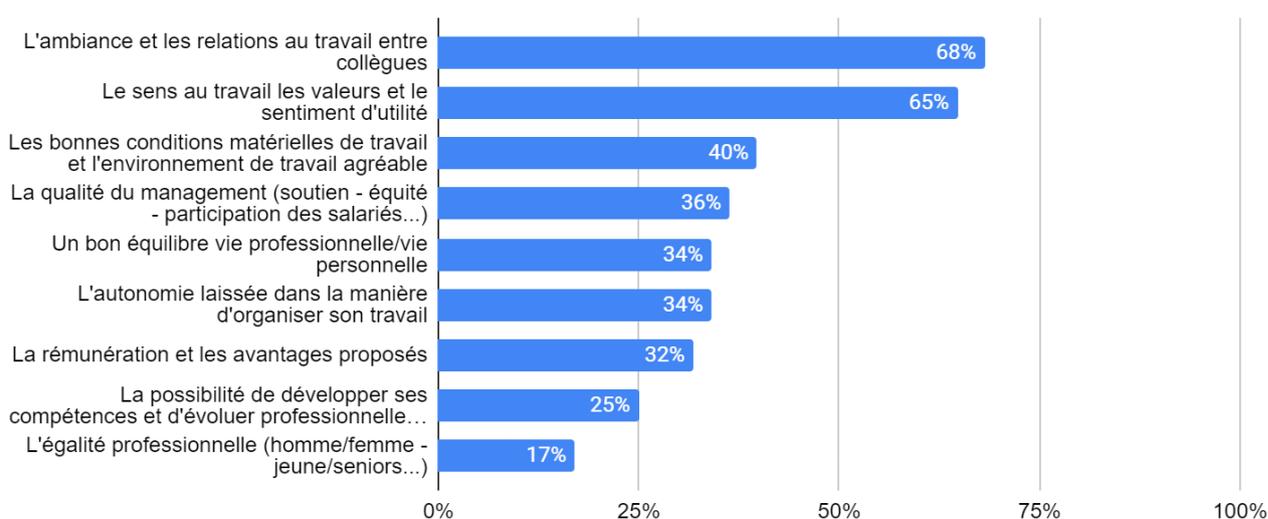
**Les structures de taille plus importante (au-delà de 4 personnes) sont également plus ouvertes à l'intégration de personnes moins expérimentées**, envisageant le recrutement comme un investissement au long cours (ex : 1 an d'apprentissage en magasin suite à la sortie de formation). Les plus petites estiment en revanche n'avoir pas le personnel suffisant et disponible pour former sur un temps long un nouveau salarié.

**La certification** n'est pas forcément citée par la plupart des entreprises comme un élément obligatoire pour le recrutement **même si pour certaines cela reste une base importante**. En revanche, **la qualité de relation pressentie avec l'équipe déjà en place l'est bien souvent**. Les candidats rencontrent en général les autres professionnels au sein de l'équipe afin que ces derniers émettent leur avis.

## La qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'entreprise

Selon les entreprises, **l'ambiance, les relations au travail (68% des répondants) ainsi que le sens au travail, les valeurs, le sentiment d'utilité (65 % des répondants)** sont les éléments qui rendent leur entreprise attractive.

**Quels sont les éléments principaux qui peuvent attirer et fidéliser le plus selon vous des futurs professionnels dans votre entreprise ? (3 réponses maximum)**



### Extraits des entretiens auprès des entreprises

« L'ambiance des ateliers est ce qui plaît le plus »

« Travailler dans un milieu de passionnés avec des tâches très variées suivant l'entreprise ».

« Les valeurs : avoir des vélos de bonne qualité et vendre des vélos à des personnes qui auront la garantie d'avoir des pièces détachées suivies, de s'entourer de marques qui ont les mêmes valeurs que nous »

« La qualité du service de l'atelier »

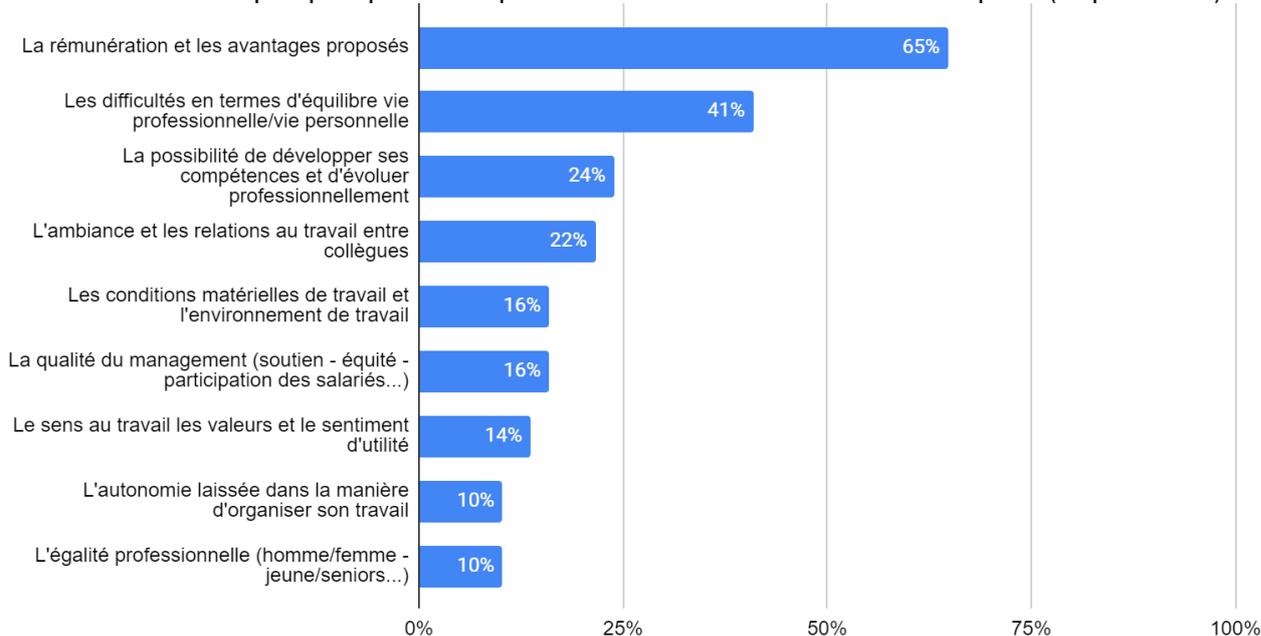
« La passion du produit, du service et être dans une entité où on les fait grandir. »

Ces éléments sont validés par les **professionnels sortis de formation interrogés en entretien**.

Une vigilance est néanmoins à pointer sur la **question des valeurs pour les profils de professionnels dont les motivations sont l'engagement notamment écologique** avec des évolutions technologiques du secteur qui peuvent poser question (ex : « Ce qui me plaît le moins aujourd'hui c'est qu'il n'y a pas de prise en compte de l'écologie contrairement à l'image donnée au départ », « ce qui peut freiner en termes de sens c'est le fait que le secteur du vélo devienne un secteur marchand comme l'automobile »).

Les freins principaux à l'attractivité et la fidélisation sont pour les entreprises **la rémunération et les avantages associés** (64,8 % des répondants). Les difficultés en termes **d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle** sont également citées par 40,9 % des répondants.

#### Quels sont les éléments principaux qui freinent le plus l'attractivité et la fidélisation dans votre entreprise ? (3 réponses max.)



### Extraits des entretiens auprès des entreprises

« Les salaires sont bas par rapport à l'implication personnelle que cela demande. Les temps de présence au travail sont fixes et liés aux horaires d'ouverture du magasin avec un besoin de présence sur le terrain. Quand la passion s'émousse c'est compliqué de garder les gens ».

« Il faut avoir une attractivité sur des niveaux de rémunération et avoir des aides pour cela. »

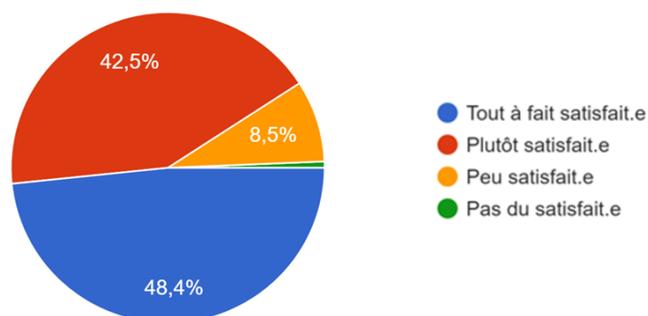
« Au niveau du salaire, je ne peux donner que le SMIC. Pour les jeunes qui se lancent, ce n'est pas suffisant et c'est un frein à l'embauche. Il en est de même pour les horaires sur la location. Il faut être disponible tous les jours (travail le WE, pendant les saisons, les périodes de vacances scolaires). C'est un autre frein. J'essaie donc de jouer sur d'autres levier : la possibilité d'adapter les horaires sur les périodes plus tranquilles par exemple et mes autres points forts : petit atelier ce qui peut être perçu comme positif, ambiance très cool, autonomie, bonnes conditions matérielles dans l'atelier, environnement bord de mer. »

« Il y a une partie accompagnement suivi qui demande beaucoup aux techniciens. Ils doivent être bons avec leurs mains, être rapides, au service du client, gérer les agacements, les retards, trouver les bons mots pour rassurer avec des postes bornés à 2200 € brut. Il faudrait les payer à 2500 € / 2700 € brut comme les commerciaux. Mais dans le modèle économique c'est discutable, car c'est compliqué avec le dimensionnement du magasin et la rentabilité des tâches à effectuer. »

Globalement, la qualité de vie et les conditions de travail dans le secteur sont perçues positivement par les professionnels sortis de formation.

Ainsi, **91 % des répondants au questionnaire en emploi actuellement dans le secteur sont « tout à fait » ou « plutôt satisfait » de leur situation de travail actuelle**

Aujourd'hui, êtes vous satisfait.e de votre situation de travail ?  
153 réponses



**Les principaux axes d'amélioration** (35 répondants) identifiés recouvrent majoritairement les éléments cités par les entreprises. Il s'agit :

- **de la rémunération** (61,5 % des répondants)
- **du manque de possibilités pour développer ses compétences et évoluer** (21,8 % des répondants)
- **de l'articulation vie privée/vie professionnelle** (16,7% des répondants)
- **du management au sein de la structure** (15,4 % des répondants)

Lors des entretiens, les conditions matérielles de travail ont également pu être citées parfois notamment en lien avec la **prévention des risques et de l'usure professionnelle**.

## Les leviers pour favoriser l'attractivité et la fidélisation en entreprise

Une partie des entreprises indique, en entretien, mettre en œuvre **des actions pour favoriser la qualité de vie et les conditions de travail.**

Ces actions concernent notamment **les conditions matérielles de travail :**

### **Extraits des entretiens auprès des entreprises**

« J'investis sur les conditions de travail qui sont quasi idéales (espaces, éclairage, pieds électriques, outillage neuf et de qualité, pas de cadence infernale...) »

« Je fais attention à avoir des pieds pneumatiques de réparation en atelier. J'adapte le poste de travail, je mets à jour l'outillage et je communique auprès des salariés pour prévenir les accidents »

« Ils ont des conditions de travail très confortables. Je fais attention à l'ergonomie du poste du travail, l'environnement est climatisé. »

Certaines portent aussi sur **l'organisation et le rythme de travail :**

### **Extraits des entretiens auprès des entreprises**

« Il y a de la souplesse dans l'organisation (vigilance à l'intensité afin qu'ils ne subissent pas le rythme, organiser les moments de concentration et de repos quand il y a besoin) ».

« Adaptation des plannings en fonction de la saisonnalité afin que la fatigue ne soit pas usante. On a la chance d'être nombreux au quotidien et si quelqu'un ne veut pas aller à l'accueil il peut être remplacé. Il y a de la flexibilité et de l'écoute.

« Je propose une fixité des horaires et des lieux ainsi que la semaine en 4 jours : lundi au jeudi et week-end de 3 jours. »

« J'essaie d'adapter au niveau des horaires : J'ai un planning tournant sur le samedi qui permet d'avoir 2 samedi sur 3 et un lundi sur 3. Ce n'est pas négligeable dans le commerce d'avoir un WE de 3 jours toutes les 3 semaines. Ils ne font pas non plus la fermeture tous les jours. Ils tournent avec 2 soirs dans la semaine à 17h. ».

D'autres visent le **développement d'un climat d'équipe positif et un management à l'écoute et participatif :**

### **Extraits des entretiens auprès des entreprises**

« J'essaie de développer la bonne humeur, l'écoute au sein de l'équipe, une bonne harmonie et une entraide. J'ai réussi à construire une équipe avec une certaine liberté au sein de laquelle on discute. J'organise une réunion mensuelle où l'équipe fait le point sur difficultés rencontrées, les solutions apportées, échange les bonnes pratiques, mutualise les résolutions de problèmes, adapte les process. Je ne suis pas dans le paternalisme, j'essaie de responsabiliser, donc d'engager afin qu'ils se sentent "acteurs" de la qualité de travail.

« On développe un esprit RH et une entreprise apprenante »

« On mange une fois par semaine tous ensemble. S'ils ont besoin d'un vélo, de la camionnette, je prête. » « on essaie d'arranger tout le monde dans la mesure du possible »

« Je fais un point mensuellement avec chaque personne afin de désamorcer au cas où et de leur permettre d'être force de proposition ».

« J'essaie d'être très proche et à l'écoute des équipes et de continuer à être avec eux, de leur montrer ma capacité à avoir une vision globale de l'atelier, à prendre le relais sur les soucis par rapport aux clients. Je suis là pour qu'ils aient les meilleures conditions pour faire leur travail. »

Enfin, certaines portent sur **la rémunération et des avantages** :

**Extraits des entretiens auprès des entreprises**

« Je suis au-dessus du SMIC (salaire médian 2005 brut) avec un accès assez facile aux heures supplémentaires et un taux d'encadrement intéressant. »

« Je base tous les salaires sur la convention collective. Cela permet une base observable et de lier la rémunération au niveau de compétence attendu dans le référentiel. Par ailleurs, j'essaie de venir jouer sur d'autres avantages : tickets resto, prime mobilité, offrir la mutuelle à 100%.

« Je viens de mettre en place des avantages pour les 2 ans d'ancienneté. Les salariés ont le choix de garder la prime mobilité ou d'avoir un vélo de fonction d'une valeur de 2000 euros HT à choisir sur le catalogue, avec tout pris en charge. »

Concernant les possibilités de développement professionnel, il y a **peu de formation continue** hormis dans les structures de taille importante. Le développement des compétences en interne est valorisé. Les formations continues réalisées sont souvent les formations obligatoires des fournisseurs que les entreprises privilégient dans leur plan de développement des compétences afin de pouvoir intervenir sur leurs marques. Une seule structure a cité le développement d'une marque employeur pour favoriser des perspectives d'évolution auprès des salariés.

A noter que les entreprises ne connaissent pas forcément bien les acteurs et dispositifs de la formation, ni les ressources à disposition pour développer les compétences de leurs salariés.

Certaines entreprises mentionnent des axes d'améliorations concernant les parcours proposés par la branche avec un souhait d'un socle initial renforcé :

**Extraits des entretiens auprès des entreprises**

« Ce qu'il manque c'est un tronc commun (formation initiale et reconversion) plus fort et plus élevé. »

« Après une certification, on doit être capable de maîtriser ensuite. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. La sélection à l'entrée de la formation doit être améliorée : il s'agit de développer un programme en fonction des niveaux et des profils (quelqu'un qui bricole dans le vélo et quelqu'un qui est en reconversion sans connaissance ne doivent pas être dans la même formation car le niveau est différent). Il est nécessaire également de développer l'alternance sur plus de temps afin d'intégrer les évolutions des produits : partie électrique et cargo. La formation doit s'adapter à la plus grande variété de vélo avec des technologies différentes de motorisation. »

« Le titre existant c'est le minimum par rapport au socle de base. Cela permet de s'assurer que le candidat dispose des bases et de la motivation. Néanmoins, cela n'est pas suffisant. Il faudrait proposer des parcours plus poussés sur des modules à la carte, en complément avec des approfondissements sur le VAE et plus développés sur les bicyclettes, vélos anciens et vélos hollandais ».

« Par soucis de temps, certaines familles de cycles sont survolées dans la formation : il manque parfois les étapes dans l'ordre et le process à intégrer au niveau du système. La formation dégrossit mais ce n'est pas satisfaisant. Il y a une grande part de maturité qui s'acquière par la pratique mais la méthodologie serait à approfondir en amont ».

« Il faut des formations spécifiques pour nos métiers mais à des niveaux expertise. Faire un titre en 3 mois cela donne des bases mais ne suffit pas. On fait des bricoleurs mais il faut plus pour en faire des techniciens. »

Certaines entreprises interviewées en entretien (base : 19 entreprises) indiquent également avoir des besoins de soutien pour :

- **informer, communiquer pour attirer des profils adaptés dans les métiers du cycle** (auprès des clubs sportifs, vélocistes, lycées/collèges, acteurs de l'emploi...) et **sensibiliser les usagers sur le besoin de professionnalisation dans l'entretien des vélos et sur les valeurs du vélo** (moins une orientation produit que solution de mobilité, santé, partage...)- 52,6 % des entreprises en entretien

- **bénéficier de formations plus longues et spécialisées** au regard des évolutions notamment technologiques- *47,4% des entreprises en entretien*
- favoriser une plus grande **égalité homme-femme dans le secteur**- *42,1 % des entreprises en entretien*
- **être davantage accompagné sur les aspects RH** (process de recrutement, management d'équipe, développement des compétences des salariés...) voire **dans la gestion/pilotage de leur entreprise**- *26,3% des entreprises en entretien*
- **développer une plus grande lisibilité dans l'offre de formation**- *26,3% des entreprises en entretien*

Les apprenants sortis de formation estiment également que certains éléments pourraient aider à rendre le secteur plus attractif et « fidélisateur » (au-delà de la rémunération) :

- Des **formations plus longues** (58,9% des répondants)
- De la **sensibilisation du grand public sur la nécessité d'entretenir son vélo** (50,8%)
- Plus de **communication par le biais des clubs sportifs, lycées, collèges, acteurs de l'emploi** (35,3%)
- Une plus **grande égalité homme/femme dans le secteur** (34,1%)
- Des **appuis auprès des employeurs** (29,5%)
- Plus de **lisibilité dans l'offre de formation** (24,4%)
- Un **accompagnement renforcé des stagiaires à l'insertion professionnelle ou en difficulté dans leur parcours professionnel** (23,6%)
- Des **poursuites d'études** (15,5%)



### En synthèse,

La qualité de vie et les conditions de travail dans le secteur sont perçues positivement par les professionnels sortis de formation. **91 % des répondants au questionnaire en emploi actuellement dans le secteur sont « tout à fait », ou « plutôt satisfait » de leur situation de travail actuelle.**

**Le sens, le sentiment d'utilité, de pouvoir effectuer un travail de qualité et les relations au sein du collectif de travail** sont les éléments les plus fédérateurs dans les entreprises. Une attention est néanmoins à porter quant à l'adéquation entre les valeurs, les perspectives du secteur et les profils des professionnels (engagement écologique, égalité hommes/femmes, égalité selon l'âge...).

**La rémunération, le manque de possibilité pour développer ses compétences et évoluer, l'articulation vie privée/vie professionnelle et plus à la marge le management/la gestion RH voire les conditions matérielles pour prévenir l'usure professionnelle** au sein de la structure peuvent être des axes d'améliorations permettant d'attirer et fidéliser davantage.

Des stratégies sont déjà mises en œuvre par certaines entreprises sur ces aspects. Un partage de retours d'expérience au sein du secteur et dans d'autres secteurs pourrait être intéressant.

Par ailleurs, plus de la moitié des entreprises interrogées en entretien estiment qu'il est peu, voire pas du tout facile, de recruter aujourd'hui.

**Elles ne l'expliquent pas par un manque de candidature, mais par la difficulté à trouver un profil qui leur convienne :**

- du fait de la petite taille de leur structure qui requiert selon elles, assez vite des professionnels ayant un niveau de compétence, de polyvalence et de maturité important, ce qui n'est pas forcément le cas en sortie de formation selon eux.
- par les niveaux de compétences préalables hétérogènes des candidats ou plus à la marge le sentiment d'une passion insuffisante.

De leur côté, les professionnels perçoivent que le **manque d'expérience est un frein à leur employabilité.**

**Ces éléments questionnent moins l'attractivité des métiers, que l'adéquation des parcours de formation proposés aux besoins et l'intégration des professionnels dans les entreprises.**

**Des appuis sont ainsi attendus de la part des entreprises et professionnels :** pour sensibiliser/informer le grand public et de potentiels apprenants sur le secteur et ses possibilités, pour favoriser le changement de représentations sur ce dernier et permettre à plus de femmes d'accéder à ces métiers et pour proposer des parcours de formation/d'accompagnement adaptés à l'évolution des besoins des entreprises et des professionnels.

## IV. Nos recommandations pour favoriser l'attractivité et la fidélisation dans les métiers du commerce et de la réparation de cycles

Nos recommandations sont classées selon **trois grandes thématiques**. Elles concernent :

- La formation
- La communication
- Les actions en direction des entreprises

### La formation

Développer des parcours de formation plus longs pour faire face aux évolutions	Rendre accessibles les parcours, au-delà du Mécanicien Cycles (MC) et Conseiller Technique Cycle (CTC)	Adapter le parcours de formation au niveau et profil de l'apprenant
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approfondir les éléments sur le VAE et les nouvelles technologies</li> <li>• Développer des compétences transversales (méthodologiques, gestion d'entreprise...)</li> <li>• Proposer des modules complémentaires en lien avec les évolutions ou les caractéristiques du public / Exemples de contenus (à croiser avec le lot 4 sur les évolutions technologiques)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vélo Cargo / transport de marchandises / personnes</li> <li>• Systèmes de connectique et de géolocalisation / Data et RGPD</li> <li>• Selon le type de vélo (Vélo d'occasion, vélo reconditionné, vélo partagé...)</li> </ul> </li> <li>• Intégrer une sensibilisation sur les RPS et la QVCT auprès des apprenants et plus largement sur la RSE, ainsi que sur l'égalité professionnelle (réponse aux attentes et besoins des différents profils de clientèle...)</li> </ul> <p>Se pose également la question des formations pour les plus jeunes (moins de 18 ans) avec des demandes de parcours de filière en apprentissage « diplômants (ou certifiant) » pour rassurer les familles et les employeurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des passerelles plus facilitées et reconnues entre les certifications MC et CTC</li> <li>• Ouvrir davantage les certifications en intégrant des parcours responsable d'atelier/de magasin/gérant d'entreprise spécialisée dans le cycle en formation initiale</li> <li>• Sensibiliser et accompagner les chefs d'entreprises dans ces parcours sur la gestion d'une entreprise du cycle et l'accompagnement RH en intégrant la thématique de la prévention des risques professionnels et RPS ainsi que de la promotion de la QVCT et du développement de sa marque employeur</li> <li>• Sensibiliser, dans ces modules sur la QVCT, sur les enjeux d'égalité professionnelle (âge, genre...) pour déconstruire les représentations et identifier les leviers d'action dans les entreprises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévoir des groupes de niveau à l'entrée pour améliorer l'accompagnement de l'apprenant</li> <li>• Renforcer les pédagogies actives en développant la formation des formateurs</li> <li>• Accompagner à l'intégration professionnelle (passerelle à l'emploi) pour éviter les abandons de projets suite à la formation</li> </ul>

## La communication

<b>Valoriser/diffuser la connaissance sur les métiers du cycle, la réalité des contextes d'exercice et les formations proposées</b>	<b>Adapter la communication aux profils</b>	<b>Sensibiliser sur la place des femmes ainsi que des seniors dans le secteur et auprès du grand public</b>
<p>Il s'agit d'identifier une stratégie et un plan de communication auprès du grand public et des potentiels candidats, afin de favoriser l'attractivité du secteur et plus globalement de l'usage du cycle. Pour cela, il semble important de cibler :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les lieux fréquentés par les amateurs de cycles (clubs sportifs, fédérations, vélocistes...)</li> <li>• Les acteurs emploi/formation</li> <li>• Les collèges, lycées généraux et technologiques</li> <li>• Le grand public via des campagnes de communication valorisant les valeurs du cycle (facilité et potentiel de mobilité, santé, partage...), la plus-value à s'adresser aux professionnels du secteur, ainsi que la nécessité d'un entretien régulier de son cycle.</li> </ul> <p>Il s'agit également de centraliser davantage l'information sur la réalité des métiers, les formations possibles avec par exemple, la création d'un portail internet dédié.</p>	<p>Les motivations peuvent varier en partie entre candidats (passion pour la mécanique, engagement écologique...).</p> <p>Il s'agit ainsi de faire le lien entre les orientations stratégiques futures du secteur et les profils à attirer en conséquence.</p> <p>En effet, un point de vigilance est identifié aujourd'hui concernant l'impact des évolutions technologiques sur les publics de la branche.</p> <p>Des évolutions technologiques fortes peuvent générer des conflits de valeurs auprès d'un public en reconversion ou de chefs d'entreprises présentant un engagement écologique fort axé sur la sobriété.</p> <p>Des développements technologiques forts peuvent au contraire attirer un public plus technophile, dont les représentations sont compatibles avec une croissance verte et technosolutionniste.</p>	<p>Des actions de communication et sensibilisation pour modifier progressivement les représentations sociales et les préjugés sont à mener :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auprès du grand public</li> <li>• Auprès des milieux sportifs</li> <li>• Auprès des employeurs et professionnels du secteur</li> </ul>

## Les actions en direction des entreprises

<b>Intégrer plus fortement les démarches QVCT aux accompagnements-conseil proposés par l'OPCO Mobilités</b>	<b>Développer des appuis-conseil techniques et financiers pour les petites structures</b>
<p>Il s'agit d'accompagner les entreprises sur les dimensions QVCT dans une logique de dialogue sur le travail et d'expérimentation. Des accompagnements collectifs peuvent être envisagés, afin d'intégrer des retours d'expériences positives entre structures.</p> <p>Une offre d'appui-conseil est d'ores et déjà présente au niveau de l'OPCO. Il s'agit de l'adapter aux évolutions et besoins du secteur identifiés dans le cadre de l'EDEC, en prévoyant un recalibrage du positionnement de départ, ainsi qu'une évaluation à froid 6 mois après l'accompagnement.</p>	<p>Des appuis conseil techniques et financiers semblent également pertinent dans certains cas, afin de favoriser la prévention des risques professionnels et la présence d'équipements adaptés en atelier (prévention de l'usure, des risques liés à la sécurisation des batteries...).</p>

## V. En conclusion

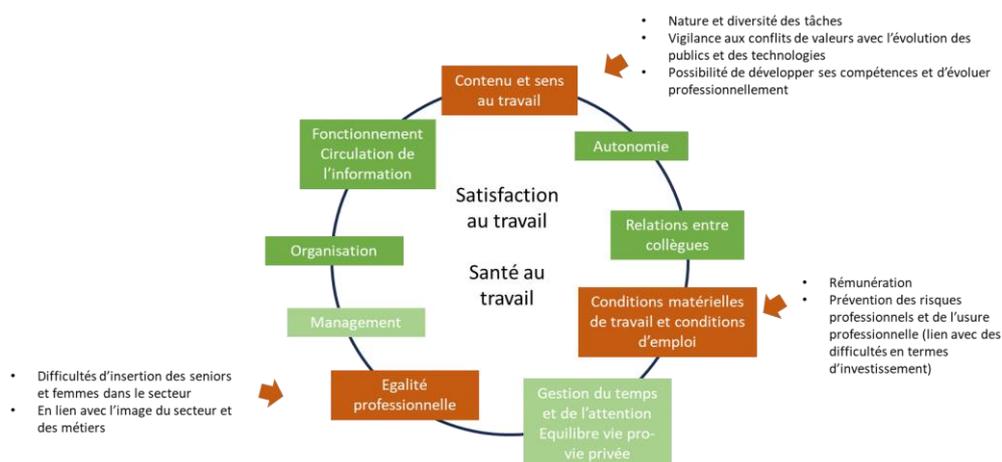
Le secteur est globalement perçu **comme attractif avec des opportunités d'avenir**, malgré un marché de l'emploi plus tendu actuellement.

La **qualité de vie et les conditions de travail** dans le secteur sont perçues positivement par les professionnels sortis de formation, ainsi que par les apprenants en cours de formation.

Si **83,7 % des apprenants ayant répondu au questionnaire** étaient en activité professionnelle dans le secteur du cycle et hors cycles ou poursuivaient leur formation, il est à noter que **23% des répondants n'ont occupé aucun poste dans le secteur suite à la formation**. Par ailleurs, environ 30% des apprenants sortis de formation ne se projettent pas à l'avenir dans le secteur du cycle.

Ainsi, même si les métiers du commerce et de la réparation de cycle sont globalement attractifs, des **leviers peuvent être identifiés afin de favoriser l'insertion professionnelle et la fidélisation dans le secteur**.

**En synthèse, il est possible de résumer les axes forts (points positifs plus ou moins forts en vert foncé et vert clair) et les axes d'amélioration (en orange) en termes de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour le secteur, de la façon suivante :**



Dans ce cadre et au regard des analyses effectuées dans cette étude, les actions à conduire auprès des entreprises doivent ainsi s'axer en priorité sur le contenu et le sens au travail, les conditions matérielles de travail pour prévenir l'usure professionnelle et les conditions d'emploi, l'égalité professionnelle.

Plus largement, le positionnement de la branche (au regard des profils des candidats), la communication/sensibilisation auprès du grand public et de potentiels candidats, et les parcours de formation sont à interroger, afin de s'adapter aux évolutions du secteur et encourager son attractivité.

Il s'agit donc de mener un ensemble d'actions qui permettront de mettre en perspective les évolutions du secteur et de soutenir son développement dans le cadre d'un positionnement stratégique de filière.

## VI. Annexes

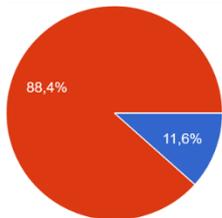
### 1. Annexe 1- Liste des entreprises interviewées

<b>Territoire</b>	<b>Entreprises interviewées</b>
<b>Île de France</b>	GIANT NOTRE DAME
	CYCLABLE
	SMOVENGO
	TCS Bike
	Cycles LEKEUSS
	NEOVELEC
	CYCLABLE CHAMPIGNY
	Cycle Software
<b>Nouvelle Aquitaine</b>	Cycles lovela
<b>Pays de la Loire</b>	URBAN CYCLE
	MONDOVELO
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>	En Selle Marcel
	Vélonaute
	SR SUNTOUR Cycling
<b>Occitanie</b>	SARL CITE 2 ROUES
	SARL Mecanicycle
	SAS Vertical Bike
<b>Bretagne</b>	Echobicyclette
	OVELO
	Ta grand-mère à vélo

## 2. Annexe 2- Descriptif détaillé des répondants au questionnaire

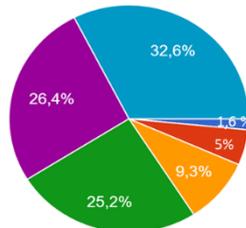
### Détail des caractéristiques des 258 réponses au questionnaire à destination des apprenants sortis de formation

**Vous êtes :**  
258 réponses



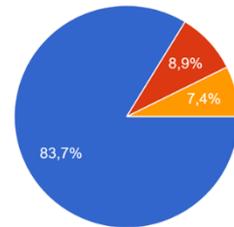
● Une femme  
● Un homme

**Vous avez :**  
258 réponses



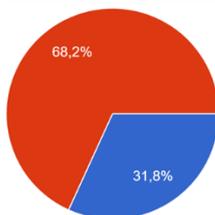
● Moins de 18 ans  
● Entre 18 et 20 ans  
● Entre 21 et 25 ans  
● Entre 26 et 35 ans  
● Entre 36 et 50 ans  
● Plus de 50 ans

**Certification(s) obtenue(s) ou visée(s)**  
258 réponses



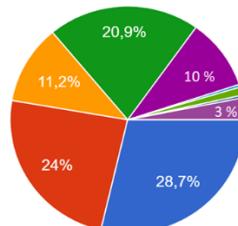
● Titre Mécanicien Cycles  
● Titre Conseiller Technique Cycles  
● Titre Mécanicien Cycles et Titre de Conseiller Technique Cycles

**La ou les formations réalisées étaient :**  
258 réponses



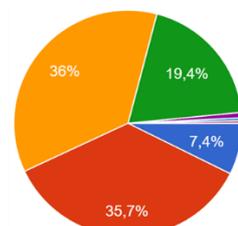
● En alternance (apprentissage, contrat de pro.)  
● Hors alternance (demandeur d'emploi, reconversion professionnelle...)

**Votre lieu de formation :**  
258 réponses



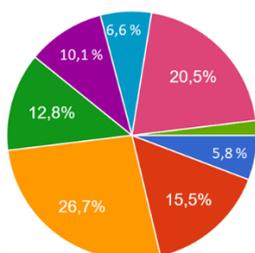
● INCM- LE BOURGET  
● INCM- GUYANCOURT  
● INCM- NANTES  
● INCM- LYON  
● INCM- TOULOUSE  
● PURPLE CAMPUS  
● UFA du LPO RUDLOFF- Strasbourg  
● INCM La Rochelle  
● ISFORA - Bordeaux  
● Ecole des métiers CFA de la Noue  
● Faculté de Saint Malo  
● IFA de Nice

**Votre année de formation :**  
258 réponses



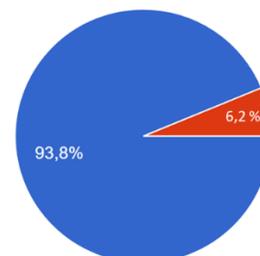
● 2024  
● 2023  
● 2022  
● 2021  
● 2020  
● Je ne sais plus  
● 2018

**Votre niveau de certification préalable avant l'entrée en formation cycle :**  
258 réponses



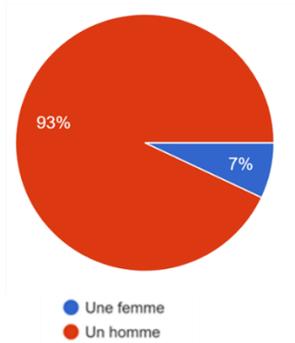
● Classe de 3ème  
● CAP/BEP  
● Baccalauréat  
● DEUG/BTS/DUT/DEUST  
● Licence, Licence pro, BUT  
● Maîtrise  
● Master, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur  
● Doctorat, habilitation à diriger les recherches

**Avez-vous obtenu la ou les certifications en fin de formation ?**  
258 réponses

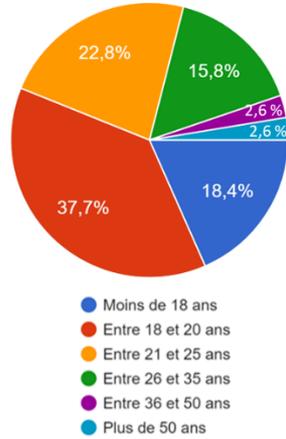


## Détail des caractéristiques des 114 réponses au questionnaire à destination des apprenants en cours de formation

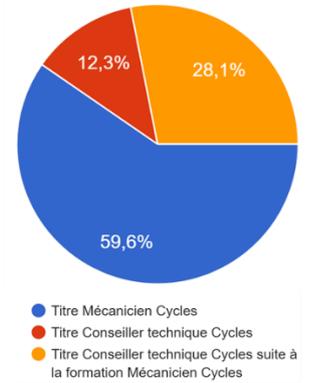
**Vous êtes :**  
114 réponses



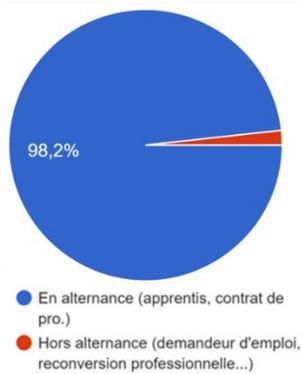
**Vous avez :**  
114 réponses



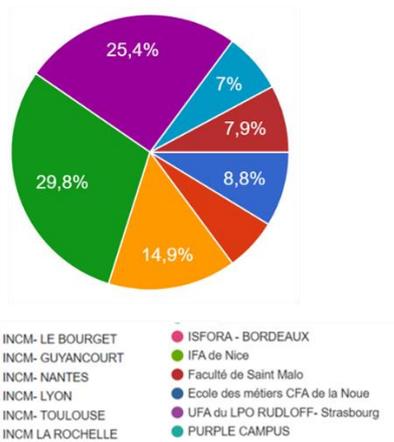
**Certification(s) obtenue(s) ou visée(s)**  
114 réponses



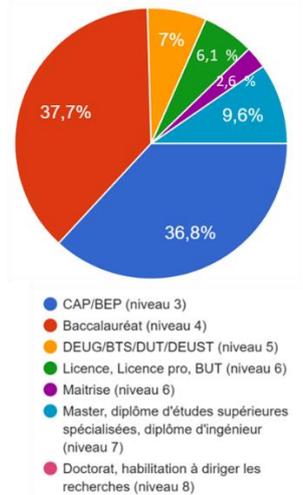
**La formation visée était :**  
114 réponses



**Lieu de formation**  
114 réponses



**Votre niveau de certification préalable avant l'entrée en formation cycle**  
114 réponses





OPCO

Mobilités



Compétences en mouvement